UN VÉRITABLE CODE DU TRAVAIL

un projet réalisable

LE TRAVAIL

Québec

87-01920/

Un véritable code du travail

un projet réalisable

Un véritable code du travail

un projet réalisable

Fernand Morin

Québec

La publication de cette recherche a été réalisée par
le service de la recherche de la Commission
consultative sur le travail
Directrice : Nicole Lemay

Cette édition a été produite par la Direction générale
des publications gouvernementales

Dépôt légal — 1er trimestre 1986
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 2-551-08893-0

© Gouvernement du Québec

Présentation

La Commission consultative sur le travail a confié le mandat de la réalisation de cette recherche à Monsieur Fernand Morin, professeur au département de Relations industrielles de l'Université Laval.

Cette étude fait état des limites, des réserves et des conditions nécessaires à la réalisation d'une codification des lois du travail au Québec.

Nicole Lemay
Directrice
Service de la recherche

Table des matières

	Page
Avant-propos	1
1re partie : Objectif et portée d'un code du travail	
1.1 Un code du travail, qu'est-ce à dire ?	5
1.1.1. – Première observation préliminaire ou la variété de codes	5
1.1.2. – Deuxième observation préliminaire ou les limites intrinsèques à la codification	6
1.2 Pourquoi une codification ?	7
1.2.1. – La situation actuelle	8
1.2.2. – Les premiers effets d'une codification	10
1.3 Objet et démarche possible d'une codification	11
1.3.1. – L'inéluctable hétéronomie du droit du travail	11
1.3.2. – Le droit ou les lois du travail ?	12
1.3.3. – Codifier, coordonner ou compiler	13
1.3.4. – Un programme	13
2e partie : Voies et moyens de réalisation	
2.1 Le processus de codification	19
2.1.1. – Cinq hypothèses de travail	20
2.2 Le plan ou la structure du code	22
2.2.1. – Le plan des autres codes	22
2.2.2. – Un plan possible	25
2.2.3. – Identification des articles	28
2.3 Aperçu d'un contenu	29
2.3.1. – Les principes directeurs	29
2.3.2. – Esquisse d'une déclaration de principes directeurs	30
2.3.3. – Le contenu possible	31
2.3.4. – Dispositions hors code	32
2.3.5. – Contenu d'un code du travail	34
En guise de conclusion	41

Avant-propos

Nous avions mission d'étudier les conditions nécessaires à la réalisation d'une codification des lois du travail. Poser ainsi la question, n'est-ce pas sous-entendre qu'il s'agirait bien d'une opération réalisable, sauf qu'il existerait des limites, des réserves ou des conditions pour en assurer la pleine exécution ? Aussi, nous nous attarderons davantage à ces derniers éléments, c'est-à-dire aux voies et moyens permettant sa réalisation. Par ailleurs, il relève de la compétence de la Commission consultative sur le travail (C.C.T.) de retenir ou d'écarter l'objectif. Au préalable, il conviendrait de s'entendre au sujet de cette codification et surtout, de définir ce que pourrait être un code du travail au Québec et d'en souligner ses attributs qualificatifs.

Un grand nombre d'intervenants auprès de la Commission consultative sur le travail (C.C.T.) ont déploré l'état actuel de la législation du travail, la désuétude de ses règles et, surtout, la multiplicité et l'inaccessibilité de ces mêmes lois. Cette opinion commune ou ce constat partagé explique le désir de ces intervenants d'en arriver à une réforme des lois du travail et même à un code du travail. Au-delà des mêmes termes employés, demandaient-ils la même chose ? Un code du travail, son contenu et sa facture sont-ils compris et entenus de la même manière par tous ceux qui s'en réclament ? Les réponses à ces questions ne nous paraissent pas aussi unanimes et univoques qu'on pourrait le croire. Pour ces raisons, nous proposons d'abord une définition d'un code du travail permettant de souligner les qualités que l'on pourrait y retrouver. Cette première démarche implique une recherche des conditions nécessaires à la réalisation de l'objectif principal et, par conséquent, à mieux camper cet objectif dans le contexte qui serait le sien. En un deuxième temps, nous explorons, d'une manière plus directe, le contenu possible d'un code du travail et les voies et moyens permettant sa réelle élaboration.

Première partie

Objectif et portée d'un code du travail

Cette première partie vise à circonscrire la question, c'est-à-dire à cerner ce que pourrait être un code du travail au Québec. Pour y arriver, nous allons soulever deux questions. Leur évidente nécessité imposait qu'elles soient préalablement abordées : Pourquoi un code du travail ? Est-ce un projet réalisable ? On peut déjà entrevoir que s'il est facile de s'entendre sur l'intérêt de ces questions préliminaires, il pourrait en être autrement pour y répondre. Cet écart ou cette diversité des réponses ne peut surprendre puisque la codification demeure une notion à multiples entendements et à plus fortes raisons, s'il s'agit d'un code du travail.

1.1 Un code du travail, qu'est-ce à dire ?

D'une manière abstraite ou théorique, on pourrait dire qu'un code constitue la *réunion systématique et structurée d'un ensemble de règles de droit partageant le même objet dans le but de doter ce corpus d'une meilleure uniformité et cohérence.* Pareil objectif semble si conforme à la logique et à nos besoins en société qu'il pourrait être difficile de s'y opposer. En effet, une semblable codification permet de supposer :

- que l'on devra, pour le réaliser, élaguer, clarifier, simplifier et même synthétiser les règles existantes pour tenter de les reformuler d'une manière concise et accessible ;
- que cette opération préalable d'inventaire et de remise en cause permettra aussi aux codificateurs d'apporter des éléments complémentaires et d'établir des liaisons nécessaires entre chacune des régles et les multiples parties de l'ensemble pour assurer ainsi leur cohésion ;
- que l'on disposera, en un ordre logique et pratique, chacun de ces sous-ensembles de règles de droit selon les personnes et les questions visées ;
- que ce travail préparatoire permettra de retrouver facilement les règles en raison de l'ordre général qui a présidé à leur mise en place et du système de numérotation retenu.

On aperçoit, dès lors, les avantages que nous pourrions tous tirer d'une telle codification. Il peut suffire, pour le moment du moins, d'en dégager quelques-uns :

- la seule préparation de cette codification enclencherait une opération d'harmonisation et d'actualisation des règles et fournirait aussi l'occasion de parfaire, de préciser et de compléter le normatif du travail ;
- la seule présence de ce code, par son contenu et sa facture, imposerait aux légistes le respect de son plan général, ce qui assurerait davantage l'intégration harmonieuse des nouvelles dispositions ;
- les règles générales du code devraient fournir aux interprètes du droit, notamment aux tribunaux, un éclairage suffisant pour qu'ils aient moins recours à des données juridiques étrangères au droit du travail ;
- travailleurs, syndicats et employeurs devraient pouvoir mieux connaître les règles applicables, parce qu'elles leur seraient présentées d'une façon plus concise et plus accessible.

S'il devait en être ainsi, ne convient-il pas de savoir si une semblable codification est réalisable, si pareil objectif fut déjà atteint ailleurs et quelles pourraient être les difficultés ou contraintes à sa réalisation au Québec ?

Nous n'avons pu trouver un modèle parfait d'un code du travail. Selon nos informations, jusqu'ici, aucun État n'aurait réussi à se doter d'un code du travail réunissant vraiment toutes les qualités et les attributs que l'esprit pourrait permettre de concevoir, d'avancer ou de promettre. Ce premier constat permet, tout au moins, de dégager deux observations générales qui pourraient être utiles à la prise de toute décision en cette matière.

1.1.1. Première observation préliminaire ou la variété de codes

Les études disponibles laissent croire qu'il existerait trois grands types de code du travail. Pour les fins de cette synthèse, nous nous permettons de les qualifier ainsi : la codification à l'anglaise, la codification à la française et la codification à la polonaise. En quoi consiste cette typologie ou comment distinguer les uns des autres ? À la lumière des qualités principales et potentielles d'un code du travail, nous pourrions ainsi les distinguer :

i) La codification anglaise ou anglo-saxonne consisterait surtout en une compilation administrative ou empilement du plus grand nombre de lois

du travail réunies sous une même couverture. Un tel travail permettrait certes de retrouver plus facilement cet ensemble de lois. Cet accès matériel ne rend cependant pas plus facile l'accès à leur contenu respectif et n'établit pas de lien entre ces différentes lois. Un tel code ne serait donc que la somme ou le cumul matériel de lois du travail autrement éparses. Il est vrai cependant que l'on y retrouve parfois des index cumulatifs et différentes tables. Ce « club sandwich » législatif peut être l'oeuvre de l'éditeur officiel comme celle d'éditeurs privés. Aux États-Unis, on connaît aussi de telle compilation administrative ou « digest ». Le *United States Code* comprend, au titre 29, les principales lois fédérales du travail. En ce dernier cas, il s'agit certes d'un moyen commode, mais dont le contenu n'aurait pas de valeur probante déterminante.

ii) La codification française obéit à des règles arrêtées par la Constitution de 1958 et implique une distribution entre les dispositions législatives et les dispositions règlementaires (ces dernières étant divisées en décrets arrêtés en Conseil d'État et décrets simples). Ces trois parties sont respectivement élaborées selon un même plan comprenant neuf (9) livres et selon un même système précis de numérotation. Par ailleurs, le caractère arborescent de ce code est tel qu'un non-initié pourrait en être décontenancé : ce code comprend près de 3 500 articles[1]. Malgré le devis logique et simple de cette codification française, le résultat paraît moins convaincant. La codification française n'impliqua nullement une reformulation des règles, mais leur redistribution ou étalement selon un plan particulier et des corrections de style : des liaisons de circonstances auraient alors été effectuées[2]. Le nombre d'amendements apportés depuis pour clarifier, préciser, compléter ou écarter les principales règles initiales en rendent l'accès plus difficile, la compréhension plus ardue pour les néophytes et la sécurité juridique des justiciables d'autant plus réduite. Certains réclament un nouveau code du travail français alors que d'autres soutiennent que le processus de réforme est déjà en marche (les lois Auroux), au-delà des apparences extérieures[3].

iii) La codification polonaise et celle de plusieurs autres pays socialistes semblent fort différentes des deux autres modèles[4]. Les énoncés de principe ou règles générales apparaissant au préambule ou à la première partie de ces codes indiquent clairement qu'il s'agit d'une articulation plus précise ou spécifique des grandes règles économico-politiques de ces régimes. Compte tenu de l'unicité des organes étatiques et des rôles et fonctions du parti politique en place et du syndicat dans l'organisation d'un pays communiste, il paraît évident que l'oeuvre de codification des règles du travail y soit plus facile qu'en régime libéral.

D'une certaine manière, ces codes du travail apparaissent comme l'acte réglementaire le plus important après la constitution de ces pays. Malgré tous ces éléments favorables, il appert également que ces mêmes codes du travail n'ont pu être mis en application d'un seul trait, que plusieurs règlements d'application particulier n'ont pu y être intégrés et qu'ils doivent régulièrement être remis à jour.

1.1.2. Deuxième observation préliminaire ou les limites intrinsèques à la codification

S'il paraît difficile de se doter d'un véritable code du travail, même pour les États où on le désire vraiment, c'est que les lois du travail, en raison même de leur objet, renferment leur principal obstacle. Outre les autres difficultés susceptibles de survenir en cours de route, la codification parfaite et exhaustive supposerait que l'on puisse presque saisir et maîtriser la relation de travail et les rapports du travail alors qu'il s'agit, dans une société industrielle, de réalités très fugaces et essentiellement évolutives. En effet, cette codification pure et cristalline n'imposerait-elle pas une excessive stabilité et uniformité des règles du travail ? Par ailleurs, nous savons comment et pourquoi les lois du travail n'ont été, en tous pays industrialisés occidentaux, que parcellaires et éphémères. La politisation des relations du travail, l'évolution rapide de la conjoncture sociale et économique, la diversité des questions soulevées par le travail et

---

1. La démesure du code du travail français est bien connue : de 1947 à 1981, son contenu serait passé de 600 articles à 3 500.
2. Gérard Couturier, « La codification du droit du travail » *in Rapport du congrès de l'Association internationale de droit du travail et de sécurité sociale*, Munich, 1976, p. 844 et ss. L'auteur rappelle l'expérience française de codification commencée en 1901 et critique par la suite la situation actuelle (voir document 1, dossier de soutien).
3. Jean-Claude Javillier, *Les réformes du droit du travail depuis le 10 mai 1981*, éd. L.G.D.J. 1984, p. 76 et ss.
4. *Rapport du 9e congrès de l'Association internationale de droit du travail et de sécurité sociale*, Munich, 1976 : rapport national de Pologne, professeur Z. Salwa (p. 950 et ss) ; rapport national de Roumanie, professeur S. Ghimpu (p. 963 et ss) et rapport national de l'U.R.S.S., professeur S. Ivanov (p. 1049 et ss).

l'imprévisibilité des changements qu'exigent la réorganisation de la production suscitée par la technologie ne sont-ils pas des facteurs pouvant rendre plus que délicate l'élaboration d'un code du travail ? À première vue, cette entreprise pourrait ressembler à celle de l'édification d'un temple sur des sables mouvants. Comme il serait impossible de figer la réalité ou le fait social, économique ou politique et que l'on ne pourrait davantage, sans révolution, élaborer des règles du travail qui soient complètes, autonomes et souples pour suffire au présent et pour suivre l'évolution incessante tout en laissant aux parties la liberté de manoeuvre qui leur revient, ne faut-il pas reconnaître qu'un code du travail doit s'entendre en des limites assez modestes et que la codification d'un jour ne saurait servir pour toujours ?

À cette première difficulté de fond, on pourrait en ajouter d'autres, de nature plus juridique, qui résulteraient notamment de l'hétéronomie du droit du travail. Il est de commune connaissance juridique que cette branche du droit est très intimement et directement liée et tributaire du droit commun, civil et pénal. Au début, les premières lois du travail ne constituaient que des mesures d'exception ou de dérogation aux règles générales notamment garanties au Code criminel et au Code civil (libre concurrence, libre commerce, libre convention, etc.). Par la suite, plusieurs nouvelles mesures du travail exigèrent d'autres écarts du tronc commun ou furent édictées en réaction ou en fonction de ces règles générales. Les articles 15 et ss. du Code du travail relatifs à la réintégration obligatoire du salarié congédié ; l'article 64 assurant le maintien de la convention collective malgré la nullité d'une ou de plusieurs de ses dispositions ; l'article 109.1 et ss. concernant les éventuels briseurs de grève ; l'article 110 assurant la suspension du contrat de travail au cours d'une grève ou d'un lock-out ; l'article 67 précisant le caractère impératif de la convention collective, ne sont-ils pas quelques exemples de dérogation à des grandes règles de droit civil : l'inexécution forcée de l'obligation de faire, la liberté de convention et d'embauche, la règle *non adimpleti contractus*, la théorie de la cause et de la relativité du contrat, etc. Cette simple énumération illustre, à tout le moins, que le droit du travail n'est nullement autonome et qu'il s'intègre en un corpus juridique beaucoup plus large et dont l'orientation générale semble, en plusieurs occasions, ne pas coïncider avec celle du droit du travail. Dès lors, il paraît évident à toute personne qui n'entrevoit pas de changement radical du régime politique, que la codification du travail doit tenir compte de la base juridique générale sur laquelle elle serait nécessairement fondée. En clair, cela signifie que l'élaboration d'une codification ne peut sous-entendre que l'on fasse table rase ni qu'on puisse la concevoir et la réaliser en faisant fi du reste du corpus juridique de notre société. Cette lourde relativité du droit du travail devra agir, en quelque sorte, comme point d'ancrage ou de lest lorsqu'il s'agira d'établir l'intensité de l'oeuvre de codification et de choisir le modèle ou le plan de travail.

Puisque l'on ne pourrait disposer d'une liberté absolue de manoeuvre, que l'on ne pourrait même viser le modèle pur et tenter d'atteindre le code du travail idéal, doit-on conclure que la codification ne serait qu'une opération secondaire, qu'un travail de ravalement des lois du travail sans possibilité de retouche sérieuse ? Nos deux observations préliminaires permettaient de constater qu'un code du travail idéal, doté des attributs que l'esprit pouvait entrevoir, ne fut réalisé en aucun pays et que l'objet même de ces règles de droit renfermait, ni plus ni moins, ses propres limites. Mais, n'est-il pas de commune connaissance et d'expérience quasi quotidienne qu'il existe toujours un écart, plus ou moins immense, entre l'abstrait et le concret, entre la pensée et l'acte[5] ? Cette inexorable réalité humaine ne nous enseigne nullement l'inertie, ni l'apathie et ni le défaitisme, mais bien l'humilité, le réalisme, la relativité, le doute, la sagesse. Ainsi, sachant qu'un code du travail parfait ne pourrait être réalisé, nous croyons néanmoins qu'une certaine codification serait par ailleurs réalisable, qu'elle s'imposerait même et qu'il pourrait être urgent de la réaliser.

1.2 Pourquoi une codification ?

Pourquoi serait-il maintenant nécessaire de codifier la législation québécoise du travail ? Nous pourrions simplement répondre que ce besoin résulte de l'état actuel des lois du travail et qu'il semble ressenti par tous. Il paraît évident que les protagonistes réclament une telle opération en raison des avantages respectifs escomptés bien que ces derniers puissent être différents les uns des autres. En effet, il existe plusieurs motifs sérieux qui justifieraient ou autoriseraient cette codification des lois du travail et qui inciteraient même à ne plus retarder. Sans rechercher l'exhaustivité, nous rappelons quelques-uns de ces motifs tirés de l'état de la situation actuelle et qui sont tantôt d'ordre politique, tantôt de nature plus juridique, bien que ces derniers soient difficilement détachables des premiers.

5. Souvent, les deux processus s'élaborent selon une démarche inversée : on se fixe un objectif, puis on recherche les moyens pour l'atteindre ; l'acte suppose l'exécution de moyens ou mesures qui produisent un résultat qui n'est pas nécessairement celui visé au départ.

1.2.1. La situation actuelle

Le motif le plus apparent, le plus connu et au sujet duquel on retrouve la plus grande unanimité en faveur de la codification serait sans doute la présence actuelle d'une masse hétéroclite, éparse et confondante de lois du travail. Pour étayer quelque peu cette assertion, nous rappelons certaines données au sujet de la production législative en matière du travail :

i) De 1940 à 1985, il nous fut donné plus de 115 lois du travail, sans compter les lois spéciales pour résoudre des situations de crise ni les simples amendements techniques.

ii) Au cours de ces mêmes quarante-cinq années, le rythme de production de lois du travail s'est progressivement accentué.

iii) Alors que nous connaissions 20 lois du travail de 1940 à 1960, nous en comptons 69 nouvelles pour les vingt (20) années suivantes, soit de 1960 à 1980.

iv) Dans le cadre de cette accélération progressive, la production du gouvernement varia selon qu'il soit formé par tel ou tel parti politique : l'Union nationale a parrainé ainsi 24 lois en 19 ans ; le parti Libéral, 45 en 16 ans et le parti Québécois, 45 en 8 ans[6].

v) Le code du travail de 1964, élaboré après un travail intense d'une année de préparation pour effectuer le réaménagement de sept (7) lois, fut néanmoins retouché à plus de 25 reprises par autant de lois d'amendement.

vi) L'aménagement du régime des relations du travail adapté au secteur du bâtiment exigea 17 lois diverses depuis 1968.

vii) Nous comptons actuellement plus de 20 lois du travail. Il nous faut aussi ajouter les dispositions éminemment importantes concernant les relations du travail consacrées à la *Charte des droits et libertés de la personne* et à la *Charte de la langue française.*

Ces quelques données statistiques permettent déjà de comprendre comment et pourquoi le justiciable peut éprouver quelques difficultés à s'y retrouver dans ce labyrinthe de lois. En outre, ce seul élément quantitatif laisse voir le caractère éphémère des lois du travail. En effet, de nombreuses lois du travail semblent être issues de celles qui les ont précédées et en même temps, elles préparent ou annoncent presque l'arrivée des prochaines lois de correction ou d'adaptation.

Compte tenu des multiples techniques employées pour l'élaboration des lois du travail et pour assurer leur sanction, il est parfois difficile de déterminer avec précision l'état réel des dispositions législatives qui ont eu ou qui ont encore force de loi. Ces ambiguïtés, ces doutes ou ces incertitudes proviennent, en partie, du processus même d'élaboration de ces lois :

- les livres blancs, les avant-projets de lois et les dépôts des projets de lois en toute fin de session peuvent distraire et entretenir certaines ambiguïtés entre ce qui est et ce qui n'est plus, entre ce qui pourrait être ou sera ou ne sera plus, etc. ;

- la promulgation des lois par section ou par tranche ou leur mise en application réelle par section ou groupe d'articles et par voie d'autant de règlements édictés sur une période de un à deux ans oblige parfois à plusieurs vérifications pour déterminer ce qui est de ce qui n'est pas encore ou n'est plus ;

- le retard de publication des lois nouvellement sanctionnées contraint les intéressés à référer aux publications des éditeurs privés qui n'ont pas l'autorité pour garantir l'exactitude du contenu et dont la mise en page varie selon les politiques de chaque maison.

La présence concourante de multiples lois du travail non reliées les unes aux autres constitue un véritable

---

6. Pour bien saisir la portée de ces données, il faut savoir que les 16 années où le parti Libéral forma le gouvernement sont étalées en 3 périodes distinctes (de 1940 à 1944, de 1960 à 1966 et de 1970 à 1976), alors que les 8 années où le parti Québécois forma le gouvernement, se retrouvent en un continuum et à la fin de la période étudiée, soit de 1976 à 1985. Si on compare les six dernières années du parti Libéral (1970 à 1976) et les six premières années du parti Québécois à la barre du gouvernement, nous avons une base relativement plus juste et qui indique 25 lois parrainées par le parti Libéral et 28 par le parti Québécois.

chassé-croisé. Qu'ils soient réels ou simplement apparents, les effets premiers de pareilles situations sont semblables. Il peut suffire, pour nos fins, de donner quelques exemples :

- le caractère parcellaire de chacune de ces lois, par leur objet et portée respectives, offre de multiples moyens ou recours face à certaines situations ou personnes alors que d'autres situations sont quasiment laissées en un état de « non droit ». Le congédiement d'un salarié peut, selon les circonstances de temps et de lieu, donner prise à bien des recours[7] alors que bien d'autres travailleurs, tout aussi vulnérables, ne disposent pas d'une aussi complète panoplie de recours et peuvent même en être dépourvus : c'est le cas de l'artisan, du travailleur à la pige, de l'agent de commerce, etc. ;

- les liaisons entre les multiples sources de règles de droit et l'harmonisation des conditions de travail semblent souvent défaillantes. Savons-nous vraiment à quelles conditions une convention collective peut régulièrement servir de base à un décret ? Cette même convention collective doit-elle être en vigueur et lier ses signataires ou peut-elle être seulement sous condition suspensive jusqu'à l'arrivée du décret pour valoir comme matrice d'un décret ? Il ne s'agit que d'une illustration...

- la qualification du salarié relève-t-elle strictement des critères retenus en chacune des lois du travail pour le définir ou tient-elle également des critères tirés du droit civil selon l'entendement de chaque commissaire, juge ou tribunal ?

Cette situation, ce marasme juridique ne peut nous surprendre puisque le législateur est toujours intervenu, en ce domaine, sans orientation générale ni en fonction d'objectifs précis et constants. Chaque loi du travail constitue la réponse ponctuelle à autant de problèmes particuliers ou de difficultés circonscrites. En somme, il s'agit toujours d'un travail à la pièce effectué selon les circonstances du moment, du moins en apparence. Cette situation générale s'explique principalement du fait que les lois du travail ne furent jamais destinées à servir d'amorce à une réforme radicale du système juridique et politique. Il suffisait, croyait-on, de procéder à de simples ajustements, à des adaptations particulières que pouvaient exiger tantôt la conjoncture économique, tantôt les contraintes socio-politiques. Dans un tel contexte, comment s'étonner :

- que nous ayons un très grand nombre de lois particulières ?

- que chacune de ces lois soit sans cesse amendée, corrigée et adaptée ?

- que les grandes lois du travail, les lois-programmes (*Loi sur les normes du travail* et la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*) n'aient pas encore atteint leur plein pouvoir, c'est-à-dire leur pleine effectivité, alors qu'elles ont plus de cinq ans d'existence ?

- qu'il faille tant d'articles dans un texte de loi pour dire si peu ? A titre d'illustration, considérons ces deux cas récents :

  - le projet de loi 17 du 23 juin 1983 ne comprenait-il pas 109 articles pour apporter quelques corrections et mises au point secondaires au *Code du travail* alors que ce dernier n'en compte que 260 ?

  - le projet de loi 42, à l'étude (*Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*), ne comprend-il pas 556 articles dont 65 à titre de mesures transitoires et de conciliation avec 17 autres lois ?

Outre les difficultés premières et apparentes résultant de cette inflation législative en matière du travail (lois inaccessibles et rédaction complexe), nous croyons que l'état actuel des lois du travail accentue encore davantage l'emprise des tribunaux sur l'orientation du droit du travail. Pour mieux saisir la portée de cette assertion, nous devons souligner ce paradoxe apparent à l'effet que le silence d'une loi du travail, tout comme son articulation trop parcimonieuse, produiraient le même effet. Dès qu'il faut départager entre ces deux situations, les tribunaux s'autorisent souvent alors à puiser au droit civil les réponses nécessaires. C'est que les tribunaux considèrent les lois du travail comme des dispositions particulières, dérogatoires ou d'exception aux règles générales, aussi ils les interprètent d'une manière restrictive. De la même manière, face à une loi du travail trop détaillée, les tribunaux adoptent, en cas de doute, une approche fort restrictive en s'autorisant de l'adage *inclusio unius exclusio alterius.*

---

7. Celui des art. 15 et ss C.t. s'il s'agit de l'exercice d'un droit garanti au Code du travail ou de celui prévu aux art. 100 et 100.12, al. f) C.t., soit l'arbitrage des griefs ou encore celui garanti à la Loi des normes du travail (art. 124) ou encore l'art. 227 de la Loi de la santé et sécurité du travail s'il s'agit de l'exercice de droit garanti à cette loi, etc. Sur la question : Louis Morin, « La multiplicité du recours » *in Rapport du 11e colloque des relations industrielles*, Université de Montréal, 1980, pp. 72 et ss.

En ces deux cas, on retourne au droit commun pour départager[8]. Aussi, un très grand nombre d'amendements aux lois du travail ne sont que des réponses, tantôt négatives, tantôt positives, de l'autorité politique suprême, l'Assemblée nationale, aux décisions judiciaires. Pourrions-nous ignorer cette dialectique entre les organes de ces deux pouvoirs pour comprendre et même suivre certains cheminements de la législation du travail[9] ? Compte tenu de cette situation historique, il s'agit de données qui expliquent, en partie du moins, l'état actuel du droit du travail et qui ne pourraient être écartées d'un seul trait de plume même de celui des codificateurs.

Cette démarche législative, à la fois répétitive, par petits coups, laborieuse et incertaine, ces tentatives ou bancs d'essai que sont les avant-projets de lois et les projets de fin de session, ces lois proclamées au compte-goutte par voie de règlements d'application et les contrecoups des tribunaux, constituent un faisceau de facteurs dont les effets négatifs directs et exponentiels peuvent difficilement être évalués avec précision, mais demeurent néanmoins réels. Aussi, les observateurs s'entendent-ils généralement à reconnaître que l'autorité fondamentale sous-jacente et mythique de la loi s'en trouve diminuée, amoindrie ou, à tout le moins, affadie. Que l'effectivité des lois en souffre, nous ne pourrions guère en douter, quoique les études à ce sujet soient assez rares. Face à un problème l'État répond par une autre loi particulière, sans que l'on ait pu s'interroger à savoir comment et pourquoi la première loi n'a pas produit les effets escomptés. Une telle situation semble, par ailleurs, conforme à l'état d'esprit ambiant où on entend répondre aux différents problèmes par autant de lois *adhoc*.

S'il convenait de mettre un terme à cet état de chose, à ne plus tolérer pareille situation et à ne plus légiférer à tâtons, une codifiation serait-elle vraiment la réponse ? Quels pourraient être les avantages immédiats et à plus long terme d'une codification ? Bien que ce ne soit qu'à l'automne que l'on puisse vraiment juger, à ses fruits, de la qualité de l'arbre, les fleurs du printemps ne sont-elles pas elles-mêmes révélatrices et ne permettent-elles pas d'espérer ? Aussi, nous croyons qu'une analyse préalable des effets de la codification, si cet exercice demeure réaliste, permettrait d'entrevoir les avantages que peut procurer la codification.

1.2.2. Les premiers effets d'une codification

Par prudence, nous soulignons surtout les effets les plus immédiats et les plus apparents qui pourraient résulter de l'entreprise même de la codification et que nous résumons en six (6) points :

i) La codification n'impliquerait-elle pas, au préalable, une revue systématique de l'ensemble de la législation actuelle et son analyse critique de manière à écarter les scories, à éviter les doublons et répétitions, à établir les liaisons manquantes, à harmoniser les définitions, à simplifier le libellé des dispositions actuelles, à unifier et à adapter les recours et sanctions, etc. ? Pareille opération ne serait-elle pas déjà bénéfique à tous, sans égard aux orientations de fond qui pourraient être prises en cette même occasion ?

ii) Une telle entreprise de cohésion, de coordination, de concision et de clarification suppose que des règles générales ou principes directeurs (dévoilés ou occultes) serviront de guides aux codificateurs et qu'elle s'autoriserait d'un plan d'ensemble. Ces deux éléments (principes et plan) devraient alors non seulement servir d'éclairage ou de phares lointains aux codificateurs, mais ils pourraient aussi s'imposer à tous ceux qui devront continuer l'oeuvre après la codification initiale : l'Assemblée nationale, le gouvernement, les tribunaux, les arbitres et mêmes les négociateurs de convention collective. Ce double effet à long terme des principes et du plan retenus augmenterait les probabilités que ces futurs amendements respectent davantage l'esprit et la lettre du corpus principal.

iii) Ce plan, ces principes, cette cohésion et cette unicité des règles ainsi réunies donneraient, par leurs effets cumulés, plus d'autorité au normatif du travail et conféreraient ainsi au droit du travail une meilleure autonomie.

iv) L'homogénéité des règles et leur mise en place selon un plan d'ensemble logique et simple les rendraient plus accessibles et plus compréhensibles, ce qui ne pourrait qu'accroître leur efficacité et la sécurité juridique des justiciables. Comment ignorer qu'il s'agit de lois qui touchent près de trois millions de Québécois ? Si cette opération n'avait pour seul bienfait escompté que celui de rendre vraiment plus accessibles les règles du

---

8. Encore tout récemment et pour la nième fois, la Cour d'appel coupait court à toute analyse et imposait une approche très restrictive soutenant qu'en ce domaine, le législateur devait être explicite, clair et précis. Pourtant, il est dit que la lettre tue et l'esprit vivifie ! Municipalité de la Baie-James VS Claude St-Arnaud, C.A. 500 09-000744-813, du 22 mai 1984.

9. À titre d'illustration, les amendements apportés aux art. 3, 15, 21, 45, 67, 100 et 100.12 du *Code du travail* résultent de décisions judiciaires que l'on a voulu écarter ou entériner ou généraliser.

droit du travail parce que présentées d'une manière plus intelligible, plus cohérente, plus concise et plus souple, ne serait-il pas nécessaire, voire impérieux, d'en déclencher immédiatement le mécanisme ? Le brocard « nul n'est censé ignorer la loi » deviendrait alors un peu moins utopique. En raison même du caractère impératif des règles du travail, cette qualité apparaît d'autant plus nécessaire. À ce sujet, rappelons le commentaire du professeur Paul Durand formulé dès 1951 : « Dans l'ordre des relations de travail, il est dangereux de réserver à des privilégiés la connaissance des lois[10] ».

v) L'entreprise de codification permettrait aussi de tirer un enseignement de l'expérience acquise au cours des dernières décennies et surtout, de mieux tenir compte des limites certaines de la loi en matière du travail. Le choix du processus de codification (voir 2.1) doit faire en sorte que l'on ne suppute pas trop les effets automatiques et immédiats d'un prochain code.

vi) À moyen terme, la codification pourrait conférer plus d'autonomie au droit du travail par rapport au droit traditionnel qui l'empêche trop souvent d'évoluer selon son économie propre. La présence même d'un code plus complet imposerait une remise en cause des modes d'interprétation et d'application de ses règles. Par les précisions et compléments qui seraient apportés à cette occasion, les administrateurs et les tribunaux pourraient plus difficilement prendre prétexte d'une lacune des lois du travail pour imposer des règles du droit civil.

Au-delà des effets bénéfiques escomptés de la codification, convient-il d'entreprendre en 1985 pareille opération ? Au plan historique, disons qu'il ne s'agit nullement d'un projet nouveau et retenu par un seul parti politique. En effet, les programmes des partis politiques comprenaient tous, en des temps différents, cette proposition d'une codification : l'Union nationale en 1966, 1976 et 1981 ; le parti Libéral, en 1973 et 1981 et le parti Québécois, en 1973, 1976 et 1981. Pour ceux qui doutent que la codification soit réalisable, nous pouvons rappeler que l'élaboration de l'actuel Code du travail, en 1964, constituait, dans une certaine mesure, une véritable amorce, bien qu'elle fut partielle et de courte durée[11]. On avait néanmoins réuni en ce code sept (7) lois particulières du travail, c'est-à-dire que l'on avait harmonisé et intégré de multiples règles édictées de 1927 à 1961 et fait disparaître celles qui paraissaient alors les plus désuètes[12]. En raison de cette première expérience, ne peut-on pas croire qu'une telle entreprise soit encore possible et qu'elle soit la reprise historique de l'opération amorcée il y a vingt (20) ans ? Il y aurait lieu même de ne plus retarder. En effet, nous devons reconnaître que l'entreprise de consultation générale et d'auscultation populaire entamée par la Commission consultative sur le travail depuis plus d'une année ne pourrait être valablement reprise ou renouvelée au cours de la prochaine décennie. Il convient donc d'explorer jusqu'au bout cet effort collectif d'épuration des textes des lois du travail, de clarification, de réaménagement ordonné du normatif du travail. Mais, si une codification s'impose, que faudrait-il codifier, comment devrait-on procéder et jusqu'à quelle limite faudrait-il tenter l'aventure ? Nous abordons maintenant cette triple question.

1.3 Objet et démarche possible d'une codification

Les deux paragraphes précédents devraient maintenant nous permettre de cerner d'un peu plus près la question en considérant davantage la démarche générale que l'on pourrait retenir. En ce domaine, comme en bien d'autres, la façon de faire et les moyens retenus peuvent être tout aussi importants que les résultats escomptés. La fonction pédagogique de la codification déjà esquissée (voir 1.2) témoigne de cette intime relation entre les moyens et la fin[13]. Pour ces raisons, nous allons d'abord signaler quelques autres limites, barrières ou frontières que nous devrions reconnaître et respecter puis, nous interroger sur l'objet même de cette codification. Finalement, nous recherchons selon quelle approche générale ou selon quelle démarche il serait possible d'agir.

1.3.1. L'inéluctable hétéronomie du droit du travail

Nous avons déjà vu comment et pourquoi plusieurs lois du travail sont intimement liées ou reliées au droit com-

10. Paul Durand, « La codification du droit du travail » *in Rapport du premier congrès international de droit du travail*, 1952, p. 64.

11. L'actuel *Code du travail* ne comprend que le titre I – *Les rapports collectifs du travail*. Ce début de numérotation laissait croire que d'autres titres pourraient ultérieurement suivre !

12. Il s'agissait de la *Loi des différends ouvriers du Québec*, la *Loi des syndicats professionnels* (art. 21 à 26), la *Loi des enquêtes en matière de différends ouvriers du Québec*, la *Loi des relations ouvrières*, la *Loi des différends des services publics et de leurs salariés*, la *Loi concernant les corporations municipales et scolaires et leurs employés* et la *Loi concernant l'ordre public*. Gérard Hébert, « La genèse du présent Code du travail », *Rapport du XXI^e congrès des relations industrielles*, PUL, 1965, pp. 13 à 34.

13. Plusieurs de ces moyens comprennent une fin, aussi limitée soit-elle. Si la fin peut être la synthèse des moyens, c'est que les derniers comprennent en partie la première.

mun, qu'il soit civil ou pénal. Les premières mesures en matière du travail, au plan chronologique, historique et pratique, n'ont été que des mesures d'exception, de dérogation, de privilège, de protection ou d'adaptation de circonstances à l'égard des grandes règles relatives à la liberté de convention, à la libre concurrence, à la libre association et représentation, etc. Ainsi est-il facile de saisir l'étroite ou l'intime relation de ces règles nouvelles avec leurs « causes ».

Un deuxième facteur expliquerait aussi cette hétéronomie du droit du travail : cette branche du droit s'abreuve à de multiples sources, tant privées que publiques. En effet, le droit du travail est de plus en plus perméable aux interventions de l'État : les lois générales du travail telles la *Loi sur les normes du travail* et la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* couvrent toujours davantage les conditions de travail. Bien que le contrat de travail et la convention collective soient encore des sources vives du droit du travail, elles sont de plus en plus encadrées par des lois, des règlements et des décrets qui les complètent, les suppléent ou les remplacent.

Les limites intrinsèques du droit du travail résultent également de la qualité de ses sujets. En effet , le salarié et l'employeur ne constituent pas des personnes juridiques distinctes du citoyen, de l'usager des services publics, du consommateur, du contribuable. Il serait parfois difficile de tracer des lignes frontalières étanches entre ces différents aspects ou volets des activités de ces personnes.

Comme il n'y a pas lieu de convertir le droit du travail en un droit de classe, on ne pourrait donc lui conférer une complète et parfaite indépendance à l'égard du droit civil et pénal. Cette impossibilité absolue ne signifie cependant pas qu'il soit déraisonnable, illogique, irréaliste ou inutile de tendre à une relative automonie ou, tout au moins, de conférer au droit du travail une plus grande autonomie. En clair, cela signifierait que ce droit du travail pourrait acquérir plus de cohérence, une meilleure unicité, une plus grande homogénéité de ses composantes pour que son économie générale soit davantage respectée par tous et que l'on ait moins besoin de puiser à d'autres règles pour l'interpréter ou pour en assurer l'application intégrale ou pour combler ses lacunes réelles, déclarées ou apparentes.

Cette première reconnaissance des limites profondes de la codification, à savoir qu'il ne pourrait en résulter un droit du travail parfaitement autonome et qu'il serait vain de tenter même de l'acquérir, n'est pas fondamentalement mauvaise. Nous devons accepter que le futur code du travail ne puisse être, en son fond et sa forme, auto-suffisant, complet et exhaustif. Ainsi, somme-nous d'avis qu'une relative autonomie du droit du travail doit transcender en ce code de manière à ce qu'il conserve suffisamment de souplesse, de réceptivité et d'élasticité pour qu'il puisse s'adapter à l'évolution incessante des besoins actuels et nouveaux suscités par la continuité des rapports collectifs du travail, le développement technologique et la conjoncture sociale, économique et politique. Outre ces raisons de fond qui nous feraient écarter la tentation de l'exhaustivité, il nous faudrait rechercher les moyens de se doter d'un code souple qui encadre plus qu'il ne réglemente et qui met en relief les grandes règles servant d'éclairage à la masse de normes et de détails éphémères. C'est à ces conditions, croyons-nous, qu'un code pourrait être un agent de changements ordonnés, cohérents et non un facteur de plus de sclérose et de conservatisme. Dès lors, convient-il de soulever la question de l'objet même de la codification ou de son contenu possible.

1.3.2. Le droit ou les lois du travail ?

Que devrait être l'objet de cette codification ? Devrait-on se limiter à n'y insérer que les lois actuelles du travail ou s'agirait-il de dépasser ce niveau pour embrasser, au besoin, tout le droit du travail ? On entend seulement souligner ici que la codification ne saurait s'astreindre au seul texte formel des lois actuelles du travail. Cette mise en ordre, cette coordination et cette réunification même des dispositions législatives exigeraient, croyons-nous, de tenir compte de son *substratum* juridique qui lui sert d'assise et de ses forces de tension et d'extension que sont la jurisprudence et les conventions collectives. En somme, chaque loi du travail fut promulguée, en un temps et un lieu particuliers, pour des raisons précises ou identifiables et rend souvent compte des contraintes du moment. Certes, il ne pourrait s'agir de répéter chacune des expériences ainsi acquises. Il nous faudrait cependant savoir en tirer profit. Ainsi, à l'égard de chaque loi du travail et pour chacune de leurs dispositions respectives, il nous faudrait en apprécier l'effectivité et l'efficacité avant leur insertion nouvelle en un code. De plus, cette analyse critique devrait être générale, c'est-à-dire qu'elle devrait porter sur la somme, le faisceau des lois du travail et leurs effets d'ensemble. Nous devrions aussi tenir compte que bien des principes transcendent chacune de ces lois, bien que certains furent formellement promulgués ultérieurement à ces mêmes lois et que quelques autres ne le sont pas encore[14]. Il nous faudrait donc tenter de les dégager et de les articuler.

---

14. C'est le cas des grandes libertés et droits garantis à la *Charte des droits et libertés de la personne* et à la *Charte de la langue française*.

Cet inventaire des règles actuelles et cette remise en forme devraient nécessairement toucher le fond. Il paraît impossible qu'une telle entreprise ne soit pas l'occasion pour compléter, préciser, adapter et parfois peut-être, prolonger les règles actuelles de manière à ce que le tout soit plus cohérent, plus unifié, plus dynamique et plus utile pour les prochaines décennies. Pour ces mêmes raisons, les codificateurs ne pourraient ignorer les organismes administratifs de ces lois, ni davantage les recours et les sanctions qui s'y rattachent.

S'il ne suffit pas de prétendre à un droit et qu'il faille aussi l'établir, nous pourrions dire, en paraphrasant ce brocard, que la simple codification du droit substantif ne saurait suffire et que les moyens d'exercice tout comme les mesures assurant son efficacité sont tout aussi importants au renouveau du droit du travail. Aussi devons-nous soulever une autre question à savoir comment une telle codification pourrait-elle s'effectuer ?

1.3.3. Codifier, coordonner ou compiler

Nos propos permettent maintenant de circonscrire ainsi la problématique d'une codification et notamment son ampleur et ses limites :

i) Trois grands modèles nous sont offerts quoique des variantes entre eux soient possibles (voir p. 5) : la codification idéale et pure ; la coordination ou ravalement des lois actuelles ou le simple empilement sous une seule couverture des lois actuelles qui peut être précédé d'un préambule et complété d'une série de tables.

ii) L'impossibilité juridique et pratique de mettre fin à l'hétéronomie des lois du travail ou de croire et de laisser croire que l'on pourrait détacher totalement cette branche du tronc commun (voir p. 11). L'autonomie relative que le droit du travail pourrait néanmoins acquérir devrait être suffisante pour lui permettre une extension normale et être au moins capable d'apporter par lui-même des réponses aux lacunes, réelles ou apparentes, des seuls textes de lois.

iii) La nécessité d'écarter le paradoxe où le silence de la loi tout comme, en d'autres cas, ses détails excessifs conduisent les tribunaux à la même « porte de sortie », soit l'emprunt de règles de droit civil (voir p. 9). Pour assurer le respect de l'économie du droit du travail et sa cohésion et pour sauvegarder son unité, des règles suffisamment larges et souples devraient être dégagées et servir de phares lointains.

iv) Un code du travail ne pourrait être complet, exhaustif et entier sans comporter sa propre déchéance, sa rapide obsolescence. Les relations du travail sont essentiellement dynamiques, changeantes même et en constante recherche d'adaptation à la conjoncture technologique, sociale, économique et politique. Sacraliser le droit du travail en un code trop hermétique ne ferait, avant qu'il n'éclate lui-même, qu'accroître en ce domaine le conservatisme et l'immobilisme juridique. L'aménagement général du code doit permettre la réception de règles nouvelles et d'adaptation.

v) Les avantages à court terme d'une codification supposent le choix de voies et moyens qui respecteraient le milieu visé et permettraient aux intéressés de suivre son processus d'élaboration.

1.3.4. Un programme

Tenant compte de ces données et des contraintes qu'elles renferment, nous croyons pouvoir maintenant proposer un programme comportant huit (8) points principaux :

1) le choix d'un plan de présentation des dispositions du code et qui serait aussi applicable à toutes les lois et règlements du travail non directement intégrés au code ou qui pourraient être promulgués par la suite (question étudiée à la partie 2.2, p. 22) ;

2) l'élaboration de règles générales ou principes directeurs servant d'éclairage ou, d'une certaine manière, de fil d'Ariane dans l'ensemble des composantes du code (étudiée à la partie 2.3, p. 29) ;

3) la réunion synthèse du « noyau dur » des règles du droit du travail au code et notamment les règles ayant trait aux relations de travail et aux rapports collectifs du travail ;

4) la sélection des lois actuelles ou de certaines de leurs parties qui pourraient ne pas être directement intégrées au code (voir p. 32) ;

5) la revue systématique de l'ensemble des lois du travail dans le but d'assurer une rédaction plus uniforme, plus cohérente et allégée de scories et de doublons (voir p. 31) ;

6) la simplification, l'uniformisation et l'intégration maximale des **recours** : forum, délais, étapes, etc. ;

7) une adaptation des **sanctions** au milieu du travail et un choix des moyens de réparation ou de correction

adaptés et adaptables à la nature des affaires et des personnes visées ;

8) une administration allégée, simplifiée et unifiée pour l'ensemble des modalités et des mesures législatives.

Les développements qui suivent visent à expliciter, justifier et appliquer ce programme en huit (8) points.

Une codification véritable constitue un travail complexe qui ne pourrait être fait d'un seul jet, ni en quelques mois. On peut d'ailleurs constater que la réalisation d'une telle entreprise exigerait :

i) que le maître d'oeuvre dispose d'une bonne maîtrise du plan et des moyens retenus et aussi d'une parfaite connaissance de l'ensemble des lois du travail ;

ii) que le voies et moyens retenus à son exécution puissent, en raison de leurs qualités indéniables, éviter l'affrontement systématique entre partis politiques[15] ;

iii) que certaines décisions et orientations soient préalablement prises ; aussi faudrait-il consulter les intéressés en cours de route et leur laisser le temps de réagir sans précipitation excessive ;

iv) que ce projet reçoive le soutien du gouvernement puis finalement qu'il soit retenu par l'Assemblée nationale.

Pour ces raisons, le choix des voies et moyens, de la méthode de travail, de la densité de la codification et des étapes du processus peuvent conférer au résultat final une autorité éminemment importante pour aboutir aux objectifs véritables de la codification, au-delà de son seul aspect matériel.

Avant d'aller plus avant au sujet des voies et moyens de réalisation de ce programme, nous soulignons quelques objections que pourraient soulever ses contradicteurs :

– Première objection :

Un tel code du travail figerait l'évolution du droit du travail, ce serait la sclérose institutionnalisée.

Réplique :

Nous ne croyons pas que le caractère achevé du futur code puisse justifier le refus d'y apporter des amendements pour répondre aux besoins nouveaux. Quoi qu'il en soit, le droit du travail est si près de la conjoncture socio-économique que cette objection, même sérieusement formulée, ne résisterait pas à la poussée des faits. Par ailleurs, la disposition de l'ensemble des règles dans un ordre systématique permettrait de mieux placer et situer ces ajouts inéluctables au lieu de risquer de les égarer en de nombreuses lois amendant les lois, etc. Ainsi, ces ajouts promulgués après la codification pourraient être plus facilement rédigés pour respecter l'économie et la facture de l'ensemble et seraient identifiés conformément à la méthode retenue au code.

– Deuxième objection :

Compte tenu du temps exigé, du nombre de personnes nécessaires à l'entreprise et des ressources requises, cette codification constitue un luxe que l'on ne pourrait se permettre.

Réplique :

Pour répondre à pareille objection, il faudrait pouvoir faire une comptabilité méthodique entre les coûts et avantages inhérents à la codification et ceux du régime actuel que les contradicteurs proposent implicitement de perpétuer : le travail à la pièce et selon l'opportunité du moment. Il nous faudrait savoir ce qu'il en coûte, en ressources humaines et financières, pour effectuer, d'année en année ou de six mois en six mois, les amendements aux lois du travail, pour en découvrir les failles à la suite de procès, de comités d'étude et de consultation, de commissions parlementaires et finalement d'étude à l'Assemblée nationale pour modifier à nouveau des amendements tout récents, etc. ; sans parler, bien sûr, de l'insécurité juridique des intéressés.

– Troisième objection :

Un code du travail n'est qu'un projet utopique et irréaliste, compte tenu de l'état général de notre droit.

Réplique :

En effet, il serait certes utopique et irréaliste d'envisager l'élaboration d'un code du travail exhaustif et autonome de toutes les branches du droit. Les relations du travail, le travail, l'emploi et leurs effets divers ne sont que des éléments d'un ensemble de composantes de la vie en société et ils ne pourraient être complètement détachés du tout. Ainsi en est-il du droit. Les règles de

15. Tous les partis ayant proposé la codification, il serait préjudiciable que la codification devienne le trophée d'un seul parti et le gibier à abattre pour les autres.

droit relatives à la capacité, à la responsabilité, à la propriété, aux libertés fondamentales, à l'État, etc., demeureront et continueront à être utilisées et appliquées en certains cas, directement ou par analogie, pour préciser, compléter et délimiter la portée des règles de droit du travail. Dans ce cadre, il paraît évident que la complète autonomie du droit du travail serait illusoire, impossible à réaliser et même, non souhaitable. Cependant, l'objectif actuel d'un code du travail est certes plus réaliste et nécessaire. Il s'agit, par cette voie, de se doter d'un ensemble de règles qui soient adaptées aux besoins, cohérentes les unes par rapport aux autres et suffisamment complètes pour que leur interprétation et application se fassent les unes par les autres et à la lumière de la finalité de ce code ou sans emprunts trop faciles et trop nombreux à d'autres branches du droit qui répondent à des économies différentes. De plus, un tel code devrait rendre accessible ces règles de droit, parce que plus intelligibles, plus cohérentes et plus disponibles.

– Quatrième objection :

Se doter d'un véritable code du travail serait contraire à l'économie nord-américaine de la législation du travail à laquelle nous souscrivons depuis 1944.

Réplique :

Il est vrai que la *Loi des relations ouvrières* de 1944 fut moulée au creuset de la loi américaine. Depuis ce temps, on a su l'adapter en plusieurs points à notre conception et à nos contraintes propres : organisation à trois paliers pour son administration, mécanisme spécial pour assurer l'exercice du droit d'association, garanties pour l'exercice du droit de grève, etc. Par ailleurs, nous avons depuis longtemps des lois qui n'ont pas leur pendant en Amérique, telles la *Loi des syndicats professionnels* et la *Loi des décrets de convention collective*. Peut-être le temps serait-il venu de réunir d'une façon cohérente, utile et harmonieuse l'ensemble de ces pièces législatives ? Retenons aussi que nous avons une expérience de la codification contrairement aux autres États nord-américains, soit le *Code civil* qui traite d'une partie importante de l'organisation juridique des rapports en société. En ce domaine, il n'est pas toujours utile ou, selon le cas, nécessaire de suivre un même modèle.

Deuxième partie

Voies et moyens de réalisation

À la première partie, nous avons tenté de définir ce que signifiait la codification du travail, de circonscrire les limites et les contraintes de ce projet et de dégager les avantages que nous pourrions en tirer. Dans ce cadre et compte tenu des réserves déjà formulées, nous abordons maintenant l'étude des moyens susceptibles d'assurer la meilleure réalisation de notre programme en huit (8) points (voir p. 13). L'effectivité des mesures retenues pour élaborer cette codification peut dépendre beaucoup de la fermeté de la décision de l'entreprendre et de la conviction qu'en auront vraiment les codificateurs. À cette fin, il peut être utile, avant que l'on écarte quelques voies possibles ou que l'on retienne certaines autres, de rappeler que cette codification ne saurait être une opération facile, rapide et à effet immédiat[16]. Nous avons vu que la codification comprend, dès sa phase initiale, une fonction pédagogique car la codification implique la remise en cause et l'analyse critique de la masse actuelle des règles de droit du travail. Il importe que le plan et la méthode de travail, tout comme le processus suivi pour l'élaboration initiale du code puissent également servir lors des inévitables adaptations subséquentes. Pareil travail préalable nous apparaît essentiel puisque nous ne pouvons croire qu'il serait possible de réellement codifier :

i) à la suite de quelques mois de travail qui serait confié à certains légistes sous un quelconque encadrement : celui de votre Commission consultative, celui d'un comité interministériel spécial, celui du comité régulier de la législation, etc. ;

ii) en une entreprise unique et effectuée d'un seul trait de plume même donné par l'Assemblée nationale ;

iii) d'une manière définitive et durable pour la prochaine décennie.

Pour ces raisons, nous avons cru impérieux et opportun de proposer une méthode, un processus de travail ouvert et décloisonné pour réaliser l'oeuvre initiale. Par la suite, nous formulons quelques propositions d'un devis ou d'un plan d'ensemble. Dans un troisième temps, nous indiquons le contenu possible de ce code, c'est-à-dire comment on pourrait départager entre ce qu'il doit nécessairement comprendre et ce qui pourrait ne pas y apparaître. Il s'agit, bien sûr, du contenu général du code et non du contenu précis de chaque règle de droit que l'on pourrait éventuellement y retrouver[17].

2.1 Le processus de codification

Si on entend tenir compte de l'ampleur de la réforme que sous-tend la codification et de ses implications pratiques et juridiques, nous sommes d'opinion qu'une telle entreprise ne devrait pas être réalisée en vase clos, par quelques technocrates (sans égard à leur origine et à leur compétence) et suivre le cours normal de la simple préparation d'une loi. Toute tentative en catimini ne pourrait que provoquer et alimenter les antagonismes des partis à l'Assemblée nationale et des parties aux relations du travail. C'est pourquoi nous recherchons une voie qui serait plus réaliste, plus pragmatique et mieux adaptée au milieu du travail. Cette voie qui devrait impliquer à la fois tous les partis politiques et toutes les parties aux relations du travail, ne réduirait en rien l'absolue nécessité qu'un groupe de travail soit plus immédiatement intéressé à la réalisation du projet et exerce, dans les faits, un certain leadership opérationnel. C'est ainsi qu'il nous faudrait concevoir un processus susceptible de maintenir une liaison organique entre le législateur et l'appareil gouvernemental et aussi auprès des groupes et personnes plus directement visés par la codification.

Notre approche sous-entend que la Commission consultative sur le travail ne pourrait, en son rapport terminal et dans le cadre des limites temporelles de son actuel mandat, effectuer elle-même ce travail de codification. Il lui reviendrait cependant de proposer les voies et moyens qu'elle peut croire les plus opportuns, pertinents et efficaces à la réalisation de ce projet et ce, dans l'hypothèse où elle retient d'abord ce premier objectif. Sous cette double réserve, nous soumettons différents processus de travail à simple titre d'hypothèses. Quelle que soit la démarche finalement retenue, nous croyons qu'elle devrait répondre à ces quatre conditions minimales :

i) que ce travail puisse être effectué d'une manière réfléchie, progressive et sans précipitation excessive ;

16. Seule une entreprise de maquillage des lois du travail pourrait être rapidement réalisée.

17. Ce dernier point ne relève nullement de notre mandat.

ii) que les intéressés, notamment les syndicats et le patronat, soient consultés au cours de l'élaboration de ce travail et que le public soit utilement informé de la progression des travaux ;

iii) qu'une même équipe de travail, dénommée, pour nos fins, les « codificateurs », puisse être chargée de piloter l'entreprise et d'en assurer le dynamisme et l'orientation conformément aux objectifs généraux préalablement arrêtés par le gouvernement ;

iv) que les partis politiques représentés à l'Assemblée nationale puissent suivre de près l'opération et même y collaborer avant le dépôt en première lecture. Ce travail à l'ombre de l'Assemblée nationale devrait mieux préparer l'oeuvre législative par ailleurs inéluctable qu'exige la codification et éviter ainsi la balkanisation partisane irréductible.

Ce serait, croyons-nous, le prix qu'exigerait une telle codification et qu'il vaut la peine d'assumer si l'on admet que trois millions de Québécois peuvent avoir droit d'être libérés du fouillis législatif actuel en ce domaine qui affecte leur quotidien, leur niveau et leur mode de vie.

2.1.1. Cinq hypothèses de travail

Nous soumettons cinq (5) variations possibles du scénario qui pourrait être retenu au lendemain du dépôt du rapport de la Commission consultative sur le travail. Il va sans dire que ces hypothèses de travail n'ont aucune utilité ni pertinence si la Commission ne retenait pas la proposition générale d'une codification ou, encore, si le gouvernement l'écartait d'une manière ou d'une autre.

Au sujet de ces cinq (5) hypothèses, quelques commentaires ou observations s'imposent :

i) L'ordre de ces cinq (5) scénarios (de A à E) répond de leur degré respectif d'innovation : du plus traditionnel au plus inusité.

ii) L'importance de la codification, la nécessité qu'elle soit bien amorcée et sans précipitation et que son processus de réalisation dépasse les débats partisans et à courte vue exigeraient que l'on retienne une démarche bien appropriée et qui démontre, haut et clair, qu'il ne peut s'agir d'une opération ordinaire.

iii) Ces cinq (5) hypothèses peuvent avoir le seul mérite d'illustrer qu'il serait possible de sortir des ornières traditionnelles. Il nous paraît évident, par ailleurs, que bien d'autres moyens pourraient être imaginés à l'aide d'une autre combinaison des éléments retenus ou en s'en écartant de quelque manière.

iv) L'opération pourrait s'effectuer en deux temps distincts : une mise en ordre et un regroupement des règles actuelles en une première phase, puis, dans un deuxième temps, la véritable codification.

v) Le processus retenu devrait permettre, en temps opportun, des interventions ou la participation des représentants autorisés des milieux du travail. Cet apport nous semble nécessaire pour que ces avant-projets de lois ne soient pas perçus comme les oeuvres de techniciens qui peuvent ignorer la réalité du travail et aussi, pour que, dès sa promultation, le code puisse avoir des racines en ces mêmes milieux du travail. Ces deux éléments nous paraissent essentiels pour assurer au code du travail son efficacité et effectivité[18].

Outre le choix du processus, nous devons entrevoir le contenu possible d'un code du travail et retenir un ordre de présentation des dispositions pour qu'elles constituent un ensemble cohérent et dynamique. Un tel travail supposerait une démarche entreprise selon un plan d'ensemble.

---

18. Dominique Larger, « Le droit du travail en question » *in Revue française des affaires sociales*, no. 4, 1984, p. 17 et ss.

FORMULE A	FORMULE B	FORMULE C
1– Ministère : Le gouvernement confie au ministre la tâche de préparer les recommandations nécessaires à la codification proposée au rapport terminal de la C.C.T. et selon le mandat général qu'il a alors arrêté. **2– Cabinet :** Le gouvernement reçoit du ministre un ou des avant-projets de lois et décide s'il doit les retenir. On suit alors la procédure régulière interne d'élaboration des projets de lois et qui sont déposés, en temps opportun, à l'Assemblée nationale. **3– Assemblée nationale :** Sur dépôt des projets de lois, l'Assemblée nationale décide, s'il y a lieu, de les étudier en commission parlementaire et de tenir des séances publiques.	**1– Comité ministériel :** Le gouvernement confie à trois ministres la charge d'identifier les mesures préparatoires à la codification en tenant compte des recommandations de la C.C.T. **2– C.C.T.M. :** En séance plénière ou par la voie d'un comité spécial, le Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre est régulièrement consulté par le Comité ministériel et ses avis sont joints aux rapports que ce dernier doit produire au gouvernement. **3– Commission parlementaire :** Sur réception des rapports du comité ministériel, des avant-projets de lois sont soumis pour étude à la Commission parlementaire, selon les arrangements intervenus au sein de l'Assemblée nationale. **4– Assemblée nationale :** Le gouvernement dépose à l'Assemblée nationale les projets de lois selon la procédure régulière.	**1– C.C.T. :** La Commission consultative sur le travail survit pour recevoir du gouvernement le mandat d'agir à titre de codificateur et donner suite, en tout ou en partie, aux recommandations de son rapport. La Commission s'adjoint trois légistes pour la mise en forme de ce travail : avant-projet de loi. **2– C.C.T.M. :** Un comité spécial ou extraordinaire du Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre sert de comité aviseur auprès de la C.C.T. afin de maintenir une constante liaison avec les centrales syndicales et le patronat. Ce comité spécial comprend, à titre de membres invités, des représentants d'organismes syndicaux et patronaux qui n'y seraient pas autrement présents. **3– Ministre du travail :** Sur réception des propositions du codificateur (C.C.T.), le ministre, selon des ententes préalables, convoque la Commission parlementaire pour étude de ces avant-projets de lois. **4– Gouvernement :** Le gouvernement dépose à l'Assemblée nationale les projets de lois en suivant alors la procédure habituelle.

FORMULE D	FORMULE E
1– Comité de codification : Constitué par le gouvernement pour préparer un projet de code selon les recommandations qu'il a d'abord retenues de la C.C.T., le Comité de codification est chargé de préparer divers chapitres du code sous forme d'avant-projets de loi et de les soumettre finalement au Comité ministériel de la législation. **2– Comité consultatif :** Des représentants des centrales syndicales et du patronat sont nommés à un comité pour aviser le Comité de codification sur tout avant-projet de loi qu'il prépare ou, le C.C.T.M. prend charge de cette fonction consultative. **3– Assemblée nationale :** Au terme de la phase 1 et 2, l'Assemblée nationale est saisie par le gouvernement d'un projet de loi de codification intégral ou partiel et alors la Commission parlementaire le reçoit pour étude et tient, s'il y a lieu, des séances publiques. **4– Le gouvernement :** Le gouvernement poursuit le processus législatif en apportant, s'il y a lieu, les modifications qui pourraient s'imposer à ces projets de lois.	**1– Commission mixte de codification :** Le gouvernement propose que l'Assemblée nationale forme une commission parlementaire extraordinaire chargée de l'étude du rapport de la C.C.T. en vue de l'élaboration d'un code du travail et de son contenu. Cette commission parlementaire rencontre périodiquement le Comité spécial du C.C.T.M.. **2– C.C.T.M. :** Un comité spécial ou extraordinaire du Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre sert de comité aviseur auprès de la Commission mixte de codification afin de maintenir une constante liaison avec les centrales syndicales et le patronat. Ce comité spécial comprend, à titre de membres invités, des représentants d'organismes syndicaux et patronaux qui n'y seraient pas autrement présents. **3– Le ministre :** Au terme de ces travaux préparatoires ou lorsque l'étude d'un titre est terminée, le ministre soumet au gouvernement un rapport nécessaire à l'élaboration d'un projet de loi. **4– Assemblée nationale :** Au terme de la phase 1 et 3, l'Assemblée nationale est saisie par le gouvernement d'un projet de loi de codification intégral ou partiel et alors la Commission parlementaire le reçoit pour étude et tient, s'il y a lieu, des séances publiques.

2.2 Le plan ou la structure du code

Quel que soit le processus retenu pour élaborer ce projet de code, il paraît évident que ses auteurs devront agir selon un plan de travail. Ce dernier peut être explicite, formellement arrêté et résulter de la logique, ou encore, il ne peut être qu'implicite, occulte et strictement pragmatique. Quoi qu'il en soit, il y aura un plan et cet élément paraît si certain et si nécessaire qu'il n'y a pas vraiment lieu de s'y arrêter. Par ailleurs, un plan, quel qu'il soit, n'est jamais tout à fait neutre : il sous-tend déjà une orientation générale, une dynamique privilégiée, une idéologie. Si telle règle ou tel chapitre ou ensemble de règles est placé à tel ou tel titre ou est complété par telle ou telle partie, il est possible alors que l'effet général ainsi produit ne soit pas le même qu'une toute autre mise en ordre de ces mêmes dispositions. De même en est-il de la manière d'articuler des règles particulières. Si elles sont laissées à elles-mêmes ou si elles suivent immédiatement la règle générale et que la liaison est bien faite, leur sens et leur portée respectifs peuvent varier. Les grands canons d'interprétation traduisent d'ailleurs bien cette réalité :

> « Toutes les clauses d'un contrat s'interprètent les unes par les autres, en donnant à chacune le sens qui résulte de l'acte entier. » (1018 C.C.)

S'il en est ainsi pour décoder un texte, ne serait-il pas utile de retenir cette clef lors du « codage », c'est-à-dire à sa rédaction et à la mise en ordre des sous-ensembles de l'entité ? Nous croyons également qu'un plan de codification peut produire certains effets pédagogiques en ce sens qu'il peut indiquer l'importance donnée à telle ou telle règle, leur ordre hiérarchique, etc. Il va sans dire que le plan que nous proposons ne peut être qu'indicatif d'une méthode à suivre et ne peut dépasser le niveau de l'esquisse. Pour commencer, nous croyons qu'une approche comparative fournit un enseignement enrichissant.

2.2.1. Le plan des autres codes

Le seul énoncé des grandes divisions de quelques codes du travail pourrait permettre, à tout lecteur attentif, de constater que cette appellation « code du travail » ne vise pas nécessairement le même contenu et ne renferme pas la même densité de règles. Le contenu respectif de ces codes du travail laisse voir l'importance relative que les différents États accordent à cette méthode de réunification systématique des normes du travail et finalement, à cette branche du droit.

i) *Le Code canadien du travail*[19]

Ce code comprend ces différentes divisions et sous-divisions :

Parties I et II – Abrogées

Partie III – Durée normale du travail, salaire, vacances et jours fériés

Divis. 1. – Durée du travail
Divis. 2. – Salaire minimum
Divis. 3. – Vacances
Divis. 4. – Jours fériés
Divis. 5. – Emploi par plusieurs employeurs
Divis. 5.1 – Congés de maternité
Divis. 5.1.1 – Congés de décès
Divis. 5.2 – Cessation d'emploi collective
Divis. 5.3 – Cessation d'emploi individuelle
Divis. 5.4 – Indemnité de départ
Divis. 5.5 – Saisie-arrêt
Divis. 5.6 – Congés de maladie
Divis. 5.7 – Congédiement injuste
Divis. 5.8 – Paiement du salaire
Divis. 6 – Application et généralités

Partie IV – Sécurité du personnel

Partie V – Relations industrielles

Divis. 1. – Libertés fondamentales
Divis. 2. – Conseil canadien des relations du travail
Divis. 3. – Acquisition et extinction des droits de négociation
Divis. 4. – Négociation collective et convention collective
Divis. 5. – Conciliation et première convention
Divis. 6. – Interdiction et exécution
Divis. 7. – Dispositions générales

ii) *Le Code du travail français* :

Ce code comprend neuf (9) livres qui sont respectivement composés de plusieurs titres :

Livre premier (conventions relatives au travail)

Titre I : Contrat d'apprentissage
Titre II : Contrat de travail
Titre III : Conventions collectives de travail
Titre IV : Salaire
Titre V : Pénalités

Livre deuxième (règlementation du travail)

Titre I : Conditions de tavail

19. Il s'agit du « sobriquet » de la *Loi assemblant diverses lois relatives au travail*, S.R. chap. L.1. Le mot « assemblant », dans le sens d'empilement ou de compilation, indique bien qu'il ne s'agit que d'une réunion ou codification administrative.

Titre II : Repos et congés
Titre III : Hygiène et sécurité
Titre IV : Médecine du travail
Titre V : Service social du travail
Titre VI : Pénalités

Livre troisième (placement et emploi)
Titre I : Placement
Titre II : Emploi
Titre III : Agence nationale pour l'emploi
Titre IV : Main-d'oeuvre étrangère et protection de la main-d'oeuvre
Titre V : Travailleurs privés d'emploi
Titre VI : Pénalités

Livre quatrième (groupements professionnels, représentation, participation et intéressement des salariés)
Titre I : Les syndicats professionnels
Titre II : Les délégués du personnel
Titre III : Les comités d'entreprises
Titre IV : Intéressement et participation
Titre V : Éducation ouvrière et formation syndicale
Titre VI : Pénalités

Livre cinquième (conflits du travail)
Titre I : Conflits individuels
Titre II : Conflits collectifs
Titre III : Pénalités

Livre sixième (contrôle de l'application de la législation et de la règlementation du travail)
Titre I : Services de contrôle
Titre II : Obligations des employeurs
Titre III : Pénalités

Livre septième (dispositions particulières à certaines professions)
Titre I : Énergie-Industries extractives
Titre II : Industries de transformation
Titre III : Bâtiment et travaux publics
Titre IV : Transports et télécommunications
Titre V : Voyageurs, représentants et placiers
Titre VI : Journalistes, artistes, mannequins
Titre VII : Concierges et employés d'immeubles à usage d'habitation, employés de maison, assistances maternelles
Titre VIII : Dispositions relatives à certaines catégories de travailleurs et d'entreprises
Titre IX : Pénalités

Livre huitième (dispositions spéciales aux départements d'outre-mer)
Titre I : Conventions relatives au travail
Titre II : Règlementation du travail
Titre III : Placement et emploi
Titre IV : Groupements professionnels, représentation, participation et intéressement des salariés
Titre V : Conflits du travail
Titre VI : Contrôle de la législation et de la règlementation du travail
Titre VII : Dispositions particulières à certaines professions
Titre VIII : Pénalités

Livre neuvième (de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente)
Titre I : Des institutions de la formation professionnelle
Titre II : Des conventions de la formation professionnelle
Titre III : Du congé de formation
Titre IV : De l'aide de l'État
Titre V : De la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue
Titre VI : Des aides financières accordées aux stagiaires de formation professionnelle
Titre VII : Dispositions relatives aux agents de l'État et aux agents des collectivités locales
Titre VIII : Protection sociale des stagiaires de la formation professionnelle
Titre IX : Dispositions diverses

iii) *Le Code du travail polonais :*

Ce code comprend quinze (15) parties divisées ainsi :

Préambule : Énoncé des buts et principes

1e partie Dispositions générales : champs d'application, notion de travailleur et d'entreprise, principes fondamentaux, rôle du personnel et des syndicats et position juridique du chef d'entreprise

2e partie Rapport de travail : formation et résiliation du contrat de travail

3e partie Rémunération du travail : détermination du *quantum* et protection du versement de la rémunération ; prestation à la suite d'incapacité temporaire de travail et allocation en cas de décès

4e partie Devoirs de l'entreprise et du travailleur : devoirs de l'entreprise vis-à-vis des travailleurs à l'emploi de l'entre-

prise ; discipline du travail, certificat de travail et dispositions générales sur le règlement intérieur de travail

5e partie Responsabilité matérielle des travailleurs : modalités relatives aux dommages causés à la suite de faute inintentionnelle ou faute intentionnelle des salariés ; responsabilité des travailleurs à l'égard des biens qui leur sont confiés et obligations de restituer ou de rendre compte

6e partie Durée du travail : répartition des heures de travail, travail de nuit et jours fériés, surtemps

7e partie Congés payés et leur rémunération

8e partie Dispositions relatives à la protection du travail des femmes

9e partie L'emploi des adolescents

10e partie Règles fondamentales à la sécurité et l'hygiène du travail

11e partie Conventions collectives : parties et objet

12e partie Règlement des différends du travail ; commission d'arbitrage et commission du recours pour les questions de travail

13e partie Responsabilité en cas de contravention portant atteinte au droit des travailleurs

14e partie Prescription des prétentions concernant le rapport de travail

15e partie Disposition finale, règle d'application des dispositions du Code civil aux rapports du travail

iv) *Proposition du professeur Paul Durand*[20]

Livre premier – Cadre des relations du travail
Chapitre I : *L'administration du travail*
- Ministère
- Inspection
- Conseil consultatif

Chapitre II : *Cadre professionnel et entreprises*
- Le chef d'entreprise ou d'établissement
- Personnel de l'entreprise
- Règlement intérieur
- Pouvoir disciplinaire
- Délégués du personnel, comités d'entreprise
- Services médicaux et sociaux d'entreprise

Livre II – Main-d'oeuvre
Chapitre 1 : Formation professionnelle
Chapitre 2 : Placement et services de l'emploi
Chapitre 3 : Embauchage
- Interdiction
- Réintégration
- Priorités

Livre III – Rapports individuels du travail

Livre IV – Mesures spéciales
- Adolescents, femmes, voyageurs, représentants de commerce, journalistes, concierges, chauffeurs de taxi, etc.

Livre V – Rapports collectifs du travail

* * *

Ce simple rappel entendait souligner, par voie comparative, le contenu possible d'un code du travail et aussi, l'ordre de présentation de ses composantes. Ces brèves données permettent de formuler, néanmoins, quelques observations préliminaires :

i) *Le Code canadien du travail* n'est plus composé que de 3 parties qui sont, ni plus ni moins, les pendants fédéraux de ces trois lois québécoises : *Loi sur les normes du travail, Loi sur la santé et la sécurité du travail* et l'actuel *Code du travail.* Il va sans dire que cette association entre ces lois canadiennes et québécoises ne porte nullement sur leur contenu respectif et ne vaut que pour leur objet commun.

ii) Les parties I et II du *Code canadien du travail* sont abrogées : la *Charte canadienne des droits et libertés* en tient lieu, en quelque sorte[21].

---

20. Extrait du rapport national présenté par le professeur Paul Durand au *Premier congrès international de droit du travail*, 1952, Trieste, p. 76-79.

21. Il paraît évident qu'un véritable code du travail québécois devra également tenir compte des chartes : la *Charte canadienne des droits et libertés*, la *Charte des droits et libertés de la personne* et la *Charte de la langue française.*

iii) Les 15 divisions et sous-divisions de la partie III du *Code canadien du travail* ne permettent guère de comprendre la logique de l'ordre de leur présentation. À titre d'illustration, il serait difficile de comprendre pourquoi les sections 5.5 (saisie-arrêt) et 5.6 (congés de maladie) se situent entre les dispositions relatives à l'indemnité de départ (section 5.4) et celles relatives au congédiement injuste (section 5.7). Il ne s'agit pas ici de soulever une question esthétique ni de logique simple, mais bien de souligner que la disposition des règles selon un ordre susceptible d'en faciliter l'accès permettrait d'éviter des répétitions.

iv) La Colombie-Britannique est la seule autre province qui coiffe, à l'instar du Québec, sa loi sur les relations du travail de «*Labour Code*»[22].

v) *Le Code du travail* français apparaît certes le plus exhaustif et le plus ambitieux. L'ordre des neuf (9) livres répond d'une certaine logique : du général au particulier et en suivant assez bien la chronologie ou l'ordre séquentiel des événements. On débute par la formation des relations de travail puis on passe aux conditions minimales de travail, à l'aide à l'embauche, aux rapports collectifs, aux conflits de travail et au contrôle. Les trois derniers livres traitent de questions complémentaires ou particulières : adaptation du régime général à certaines professions et aux départements d'outre-mer, puis la formation professionnelle des salariés.

vi) On constate que le *Code du travail* français place les pénalités à la fin de chaque livre et que ces différentes parties sont constituées selon une stratification uniforme : du livre au titre ; du titre au chapitre ; du chapitre à la section ; de la section à l'article.

vii) La numérotation des articles du *Code du travail* français rend compte des divisions et sous-divisions : le premier chiffre indique le livre ; le deuxième, le titre, le troisième, le chapitre et enfin, la décimale donne le numéro de l'article. C'est ainsi que le premier article du chapitre 1, du titre 1, du livre 1 est ainsi numéroté : l'art. L.111.1. De même, le livre quatrième, titre troisième, chapitre deux, art. 1 porte la cote L.432.1. Comme les règlements d'application obéissent au même système de numérotation et respectent le même plan que la loi, les dispositions de l'un et de l'autre portent une cote alphabétique différente : L pour loi et R pour les règlements et décrets. Selon cette symétrie, le Règlement R.432.1 et ss. traite des attributions et pouvoirs des comités d'entreprise, alors que les articles L.432.1 et ss. portent sur le même sujet dans la loi. Depuis la codification initiale, on intercale les nouvelles dispositions en ajoutant des décimales, ce qui peut parfois allonger la numérotation et rendre la lecture quelque peu plus fastidieuse. Ainsi, la Loi Auroux (no 80-502 du 4 juillet 1980, art. 21) apporta une nouvelle disposition qui devait suivre l'art. L. 231.2, et elle fut insérée sous la cote L.231.2.1.

viii) Le plan proposé par l'éminent professeur de droit du travail, feu Paul Durand, procède d'une démarche assez différente : structure et encadrement ambiant (livre 1) ; embauche (livre 2) et relations de travail individuelles et collectives (livre 3, 4 et 5). Il s'agit, certes, d'un plan simple et logique. On notera cependant que l'on y traite (livres 1 et 2) de l'encadrement administratif avant les relations du travail. Si un plan véhicule une certaine idéologie et pédagogie, ce même plan pourrait être avantageusement inversé.

ix) Les deux premières parties du *Code du travail* polonais cernent principalement la relation de travail et les conditions réciproques d'exécution. Selon les conditions politiques existantes, les rapports collectifs du travail (partie II) semblent occuper peu de place.

2.2.2. Un plan possible

Il nous paraît encore utile de souligner l'importance donnée au plan, au mode de présentation et à la méthode employée pour l'insertion successive des dispositions du code. Pour une telle construction, l'architecte doit d'abord et surtout viser un effet d'ensemble permettant aux usagers de s'y retrouver facilement et intelligemment. En somme, chaque pièce devrait s'expliquer par celles qui la précédent et elle devrait aussi annoncer, du même coup, ou permettre d'entrevoir celles qui la suivent. En ce sens, le plan retenu doit être rationnel, mais pas au prix de sacrifier l'ordre pratique des choses ou encore, ce que la logique quotidienne pourrait exiger[23].

---

22. Son particularisme est souligné et analysé dans un ouvrage collectif récent : *The Labour Code of British Columbia in the 80's*, Carswell, 1984.

23. Tout comme le rapport entre l'esthétique et l'utile : l'un ne nie pas l'autre et le premier peut compléter, ajouter et soutenir le deuxième, mais il ne pourrait lui imposer quelque compromis.

Nous soumettons un projet de plan dont la portée et les effets véritables pourraient être plus facilement vérifiés dès que l'on traitera du contenu de ce même code au chapitre 2.3. Ce choix d'un ordre général de présentation des composantes d'un code du travail tend à répondre à ces quelques critères :

- procéder du général au particulier ;
- suivre, dans la mesure du possible, l'ordre pratique des événements et des faits ;
- récupérer et intégrer le normatif actuel sous forme de sous-ensembles sans trop de dispersion de ces dispositions.

Le plan proposé comprendrait huit (8) titres eux-mêmes composés d'autant de chapitres et de sections que nécessaires ; ce qui est démontré à la page suivante.

TITRE	CHAPITRE	NOTES[24]
1 GÉNÉRALITÉS	1.1 RÈGLES FONDAMENTALES	Il s'agit des principes directeurs proposés à la section 2.3 (p. 29) et d'un rappel des droits fondamentaux garantis aux chartes.
	1.2 DISPOSITIONS GÉNÉRALES	Au sujet des définitions, on ne retiendrait que celles qui sont manifestement indispensables. Le *Code civil* n'en renferme que quelques-unes et pourtant...
2 RELATION DE TRAVAIL	2.1 CONTRAT DE TRAVAIL	Formation, résiliation, rupture ; parties au contrat et ses effets. *Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire.*
	2.2 CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL	Reprise de l'essentiel des règles substantives de la L.N.T.
	2.3 GARANTIES D'EXERCICE DES DROITS DU SALARIÉ	Applicables pour sauvegarder les droits individuels conférés aux salariés (art. 15 et ss C.T., L.N.T., L.S.S.T., etc.
3 LES ASSOCIATIONS	3.1 LIBERTÉ SYNDICALE	Droit d'association individuel, droit d'affiliation, formation du syndicat : (*Loi sur les syndicats professionnels*), l'action collective et son support.
	3.2 L'ACCRÉDITATION	Celles du code actuel et al.
	3.3 STATUT, DROITS ET OBLIGATIONS DU SYNDICAT ACCRÉDITÉ	Celles du code actuel, C.P.C.
	3.4 ASSOCIATION D'EMPLOYEURS	
4 RAPPORTS COLLECTIFS DU TRAVAIL	4.1 NÉGOCIATION COLLECTIVE	Réponses aux questions suivantes : Qui ? Quand ? Quoi ? Comment ? Pour quel groupe ?
	4.2 L'AIDE AUX PARTIES	Conciliation, médiation, arbitrage de différend.
	4.3 USAGE DE MOYENS DE PRESSION	Conditions d'exercice de la grève et du lock-out et ses effets.
	4.4 CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL	Conditions de formation, objet, durée, types de conventions collectives, effets.
	4.5 L'ARBITRAGE	définition, l'arbitrage obligatoire de différend d'une première convention collective et arbitrage de griefs.
5 FORMATION PROFESSIONNELLE, EMPLOI ET MAIN-D'OEUVRE		Reprise et adaptation de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre.*
6 RÉGIMES PARTICULIERS	6.1 L'EXTENSION DE CONVENTION COLLECTIVE	Reprise de l'essentiel de la *Loi des décrets de convention collective.*
	6.2 L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION	Dans la mesure où on décide de l'intégrer au régime général. Si la décision contraire était prise, le travail de ravalement, de simplification et d'allégrement de l'actuel normatif s'imposerait néanmoins.
	6.3 LA SÛRETÉ DU QUÉBEC	Pourrait suivre la même démarche propre au chap. 6.3.
	6.4 FONCTION, SERVICES ET SECTEURS PUBLICS	
7 ADMINISTRATION	7.1 LE MINISTÈRE	L'ensemble des organismes chargés de l'application et de l'administration des lois du travail.
	7.2 SERVICES D'AIDE ET D'APPLICATION DES DROITS GARANTIS	
	7.3 SERVICES DE SUPPORTS AUX RAPPORTS COLLECTIFS	
	7.4 LE TRIBUNAL DU TRAVAIL	
	7.5 CONSULTATION	Loi du C.C.T.M.
8 PÉNALITÉS	8.1 RÉGIME GÉNÉRAL	
	8.2 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES	

24. Ces notes ne sont qu'indicatives de ce que l'on pourrait retrouver sous chacun de ces chapitres. À la section 2.3 du présent ouvrage, nous complétons et précisons cette question du contenu possible d'un code du travail.

Selon ses qualités intrinsèques, un plan général peut donner au code une structure solide et permettre de le construire d'une manière ordonnée. À cette fin, un tel plan doit également comprendre un moyen commode d'identification de chacune des composantes du code. En somme, nous soulevons la question de la numérotation des articles qui constitue, au-delà des apparences, un élément important de la facture du code et de son accessibilité.

2.2.3. Identification des articles

Le type de numérotation des dispositions d'un code constitue un élément important pour atteindre ses premiers objectifs : clarté et accessibilité. En effet, si la méthode pour coter chaque article permet plus facilement de l'identifier, de le distinguer et de le repérer dans son sous-ensemble et si ce même moyen facilite l'insertion des dispositions futures, il paraît évident qu'un tel code du travail serait et demeurerait plus accessible à tous. L'initié comme le néophyte pourraient ainsi retrouver facilement et sans trop d'erreurs la disposition pertinente, y référer clairement et, au besoin, en transmettre l'information sans danger d'être mal compris. Pour illustrer ce point d'une manière négative, il suffirait de considérer l'état de l'actuel code du travail. En effet, un simple examen de la numérotation employée à ce code permet de constater que le système actuel n'est ni suffisamment souple, ni assez clair :

i) La méthode actuelle d'insertion des nouveaux articles rend parfois difficile l'énoncé des numéros donnés à ces dispositions et provoque quelques confusions chez les auditeurs. Parfois, il devient pénible d'écrire ces nouvelles cotes. Ainsi, ne faut-il pas très bien articuler chacun des éléments de la cote 20.3 pour la distinguer de la cote 23 ; l'article 100.12 ne prête-il pas à confusion avec l'article 112 ; de même en est-il de l'article 111.0.11 par rapport à l'article 111.11 et de l'article 100.11 à l'égard des articles 100.1. et 100.1.1.

ii) La codification de 1964, la refonte des lois de 1977 et les amendements apportés par la suite au Code du travail entraînèrent de nombreuses modifications à la numérotation des articles, alors qu'il s'agit substantiellement toujours des mêmes dispositions. À titre d'exemples, n'est-ce pas l'histoire de :

   - l'article 10 a) L.R.T. (changement d'employeur) qui devint, en 1964, l'article 36 pour se retrouver depuis 1977 sous la cote 45 ;
   - l'article 88 m) (pouvoir de l'arbitre en matière disciplinaire) ajouté au code en 1977, prit la cote 100.13 lors de la refonte de la loi en 1977 et depuis 1983, la même disposition se retrouve à l'article 100.12 al. f., etc.

Ce bref exercice entendait seulement illustrer qu'il vaut mieux chercher un système de numérotation qui soit pratique et logique avant de procéder à la codification et que ce moyen devrait aussi permettre d'intégrer facilement les inévitables ajouts qui peuvent être apportés par la suite. Cette façon de faire illustrerait, tout au moins, le réel souci de faciliter l'accès au code du travail et d'éviter de malencontreuses erreurs. En ce domaine, peut-être plus qu'en tout autre, ce qui est clair pourrait être plus clairement énoncé.

Bien qu'elle puisse paraître parfois lourde et « techniciste », la méthode française de numérotation nous semble la plus logique et la plus précise. Pour nos fins, le système que l'on pourrait retenir devrait, à tout le moins, posséder ces qualités :

i) une composition d'éléments suffisants pour servir uniformément en toutes les parties du code ;

ii) une souplesse nécessaire pour intercaler facilement et clairement les ajouts éventuels au code du travail ;

iii) une méthode applicable tant au code qu'aux règlements ou décrets et autres lois particulières du travail non intégrées ;

iv) les deux ou trois premiers chiffres (selon la structure du code) devraient servir à indiquer les sous-ensembles d'appartenance (le titre, le chapitre ou la section).

La méthode finalement retenue devrait traduire le plan du code et, en conséquence, elle ne pourrait être choisie préalablement à ce plan. En somme, nous préconisons de s'inspirer de la méthode française adaptée au plan réel du code du travail québécois et en s'assurant que les erreurs actuelles déjà signalées ne puissent se reproduire. Pour cette raison, il est possible que le plan doive comprendre un grand nombre de sous-divisions (chapitres et sections) de manière à conférer plus de souplesse au code. Si le plan finalement choisi et la structure du code sont nécessairement tributaires de son contenu réel, il convient alors que nous en traitions, du moins dans les limites de nos moyens.

2.3 Aperçu d'un contenu

Nous n'avons pas la mission d'entreprendre l'étude méthodique et complète de l'actuel normatif juridique du travail. Il est vrai qu'une telle entreprise constitue la première phase de la codification. Il n'y a donc pas lieu de l'entamer dès à présent. Nous cherchons simplement à indiquer ce que l'on pourrait retrouver en ce code et signaler, au passage, les difficultés pratiques et apories que les codificateurs pourraient recontrer. En d'autres termes, il s'agit de fermer la boucle de notre propre démarche. Ayant soutenu qu'un code s'imposait, qu'une codification était possible, en certaines limites et conditions, et qu'une méthode de travail devait présider à son élaboration, n'est-il pas normal que l'on considère maintenant son contenu ? Cet aperçu du contenu possible d'un code porte essentiellement sur deux points : les règles fondamentales devant servir d'éclairage général et les éléments des lois actuelles du travail que l'on pourrait d'abord retrouver en ce code.

2.3.1. Les principes directeurs

Nous avons déjà signalé la portée et l'usage possibles de règles générales que les codificateurs pourraient retenir. Ces principes serviraient d'abord de grille d'analyse pour prendre toutes les décisions que sous-entend la codification : retenir ou écarter telle ou telle disposition ; ajouter, corriger ou parfaire certaines règles actuelles ; réunir ou fusionner tel ou tel recours ; agencer ou disposer les sous-ensembles de règles, etc. En ce sens, ces principes directeurs serviraient d'éclairage général au codificateur, permettraient d'insuffler à l'oeuvre une dynamique certaine et à lui conférer plus de cohérence et d'équilibre. Pour les intéressés, la présence de ces mêmes principes leur permettrait de comprendre certains changements apportés aux règles retenues. Pour les tribunaux, ces mêmes principes constitueraient une donnée éclairante de l'ensemble du normatif et une source fournissant les règles nécessaires pour suppléer, au besoin, aux lacunes des textes en lieu et place des règles du droit civil. Le législateur, au premier et deuxième degrés, devrait aussi s'assurer que les futurs projets de lois et règlements du travail, en complément au code, soient également conformes à ces principes directeurs. En somme, ces règles auraient l'effet de partie intégrante du code du travail, elles serviraient à en « expliquer l'objet et la portée »[25].

Des difficultés peuvent survenir au moment où on entend articuler ces règles fondamentales. D'abord, on peut opposer qu'il n'est pas coutume au Québec d'imposer des principes directeurs aux lois et, en deuxième lieu, que plusieurs de ces règles générales sont déjà garanties aux chartes et ne constitueraient donc que des doublons et des sources de confusion. Ces deux objections peuvent paraître suffisamment sérieuses pour que nous tâchions d'y répondre. S'il est vrai que les lois québécoises ne renferment pas généralement de principes directeurs, ne faut-il pas d'abord signaler qu'un code du travail ne pourrait être une loi comme les autres et qu'un tel préalable servirait à manifester ce particularisme. Notons aussi que les lois du travail antérieures à 1945 renfermaient très souvent un tel préambule. Outre ces précédents historiques, la *Charte de la langue française* tout comme la *Charte des droits et libertés de la personne* renferment chacune un préambule, ce qui indique, tout au moins, qu'il ne s'agirait pas d'une pièce unique ni d'un précédent.

Au sujet de la deuxième objection, celle relative à la répétition possible au code de certaines règles générales déjà articulées aux chartes, nous pouvons souligner qu'il s'agirait d'adaptation à un milieu spécifique plus que de simples doublons et que cette façon d'agir ne serait pas nouvelle. En effet, l'article 3 de l'actuel *Code du travail* (droit d'association) n'est-il pas une affirmation particulière de la liberté d'association garantie à la *Charte des droits et libertés de la personne* ? Malgré cette situation, qui considère que cette reprise apparente est nuisible, préjudiciable, inutile ou même superfétatoire ? C'est que la première règle, celle de la Charte, sert de genre et la deuxième, d'espèce et qu'il n'y a pas ainsi véritable répétition, reprise, mais bien adaptation et précision dans une nécessaire mise en relief. Il n'y aurait d'ailleurs pas lieu de nier cette filiation, mais bien de la reconnaître et de la souligner.

Pour mieux expliciter ce que nous entendons par principes directeurs, nous en proposons quelques-uns. Ce bref essai n'est donné qu'à titre indicatif et d'une manière préliminaire. Avant de retenir d'une façon définitive et formelle de telles règles générales, il nous aurait fallu en faire une application intégrale pour toutes les parties du code du travail et rechercher les éventuels contrecoups ou les effets boomerangs. Il va sans dire que ces contrôles et vérifications n'ont pu encore être effectués, dans les conditions qui sont nôtres. Soulignons aussi qu'il s'agit, en bien des cas, d'articuler et de reconnaître formellement plusieurs règles ou principes qui furent progressivement dégagés et dont on en retrouve déjà de multiples applications en différentes lois du travail ou encore, qui servent d'assises aux décisions des tribunaux, des juges, des arbitres et des négociateurs.

---

25. *Loi d'interprétation*, C-1-16, art. 40.

2.3.2. Esquisse d'une déclaration de principes directeurs

Nous proposons, à simple titre indicatif, quelques modalités susceptibles de faire fonction de principes directeurs, c'est-à-dire d'éclairage général et transcendantal au code. Nous regroupons ces propositions sous trois titres : règles substantives, règles procédurales et règles pénales. Cet ensemble serait précédé d'une déclaration liminaire pour rappeler qu'il s'agit de complément ou prolongement ou adaptation, en milieu de travail, des libertés fondamentales garanties notamment à la *Charte des droits et libertés de la personne.*

Cette déclaration liminaire ayant fonction de préambule rappellerait, ne serait-ce que pour établir la liaison et éviter la confusion, que le salarié dispose et jouit des droits fondamentaux garantissant l'égalité entre citoyens, la libre expression, la libre association et la libre convention. En outre, on pourrait souligner les libertés et les garanties articulées par la communauté internationale, notamment par voie de convention sous l'empire de l'Organisation internationale du travail dans la mesure où le Canada y est lié.

Principes de droit substantif :

1. Le travail est libre et personne ne peut valablement renoncer à cette liberté.

Note : L'article 1667 du *Code civil* confirme cet acquis depuis 1866. Une telle règle peut donner un éclairage particulier à l'étude des dispositions conventionnelles limitant les activités professionnelles dans un milieu et pour un temps plus ou moins prolongé. Ainsi, les impératifs des nouvelles technologies, notamment l'informatique, peuvent éventuellement provoquer la conclusion de contrats léonins de « non-concurrence ». On remarquera qu'une telle disposition doit couvrir tout travail, toute personne, sans égard à la qualification de l'acte juridique ou du type de contrat par lequel une personne peut se lier.

2. Tout salarié a droit au respect de sa vie privée.

Note : On ne peut ignorer que cette règle peut avoir de multiples applications et notamment pour délimiter le pouvoir disciplinaire de l'employeur et celui du syndicat. La *Charte des droits et libertés de la personne* confère cette garantie d'une façon générale (art.5).

3. Tout salarié a droit au respect de sa santé, de sa sécurité et de son intégrité physique.

Note : La *Charte des droits et libertés de la personne* (art. 46), la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (art. 9, 20, etc.) couvrent cette question.

4. Tout salarié a droit à des conditions de travail justes et raisonnables.

Note : Il s'agit plus d'un programme ou d'un objectif que d'une base minimale garantie. Cette règle se retrouve essentiellement à la *Charte des droits et libertés de la personne* à l'art. 46 et retrouve ses premières applications à la *Loi sur les normes du travail.* En ce dernier cas, il est évident que ces dispositions devront être reprises au nouveau code du travail.

5. L'embauche est non discriminatoire et le salarié a droit à un traitement égal pour un travail équivalent.

Note : À la *Charte des droits et libertés de la personne,* on retrouve cette double règle aux articles 15 et 19. Le *Code du travail* actuel comprend des modalités d'application de ce principe aux articles 47, 47.2, 63, 67 et 100.

6. Le salaire dû est la propriété exclusive du salarié.

Note : On retrouve déjà plusieurs applications de ce principe, notamment à la *Loi sur les normes du travail* (art. 57, 51 et 58 et au C.P.C., art, 552 et 641 et ss.).

7. Le gouvernement syndical se réalise en application des principes fondamentaux de la démocratie.

Note : Le *Code du travail* s'infère de ce postulat aux articles 20.1, 20.2, 20.3, 21, 25, 36, 37, 47.2 et 67.

8. Tout salarié dispose, selon les modalités de la loi, du droit de négocier collectivement les conditions de travail avec son employeur.

9. Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le règlementent.

Note : Une telle disposition pourrait empêcher que les lois et règlements puissent en prohiber totalement l'exercice.

10. En cas de conflit, la norme la plus avantageuse bénéficie au salarié.

Note : L'expression « en cas de conflit » permettrait d'éviter son application lorsqu'une convention ou autre acte contredirait les principes d'égalité et de non-discrimination articulés à la *Charte des droits et libertés* de la personne[26].

26. Nikitas Aliprantis, *La place de la convention collective dans la hiérarchie des normes,* Paris, L.G.D.J., 1980 ; notamment aux pages 52 à 66

11. L'interprétation des normes du travail s'effectue principalement en fonction des réalités du travail et des relations du travail et à cette fin, elle peut s'écarter des règles traditionnelles.

Note : La Colombie-Britannique a, depuis 10 ans, reconnu pareil principe dans le cas de l'arbitrage. Ainsi, l'art. 92, al. 3 de ce dernier code impose cette consigne aux arbitres : « ...and shall apply principles consistent with the industrial relations policy of this Act, and is not bound by a strict legal interpretation of the issue in dispute. »

Principes de droit procédural

12. À moins de disposition contraire, il incombe à l'employeur d'établir la qualité des motifs de ses décisions à l'occasion de tout contrôle autorisé.

Note : La situation des parties impose cette approche qui n'est d'ailleurs qu'une contrepartie du droit de gestion. En matière disciplinaire, l'article 14 du *Code du travail* retient déjà cette règle dont on retrouve de nombreuses applications aux conventions collectives.

Principes de droit pénal

13. Dans le cas de délinquance, le montant de l'amende est un multiple du salaire journalier du salarié et, s'il s'agit de l'employeur, cette première somme est elle-même multipliée par le nombre de salariés en cause.

Pour les fins de cet exposé, il ne nous est pas apparu pertinent de pousser plus avant cet exercice. Nous avons vu que ces propositions pouvaient néanmoins permettre d'illustrer nos propos. Nous ne voudrions pas nier cependant les difficultés que soulève l'élaboration de ces règles fondamentales, notamment parce que :

i) Des choix devront être faits : certaines autres règles, plus ou moins occultes, pourraient, de ce seul fait, être écartées (*qui dicit de uno negat de altero*).

ii) L'objet de telles règles ne doit porter que sur les éléments essentiels et fondamentaux du droit du travail[27].

iii) Certains de ces principes ne peuvent être directement générateurs de solutions juridiques pratiques ; ils ne pourraient servir, dans un premier temps, que de programmes ou d'objectifs.

iv) Parfois, ces règles générales peuvent produire, selon leur formulation et l'exploitation que l'on peut en faire, des effets contraires ou des contresens par rapport à l'intention première. Ainsi, la liberté syndicale du salarié proclamée à titre de règle générale comprend-elle aussi la liberté absolue de ne pas se syndiquer, du refus individuel ? Le droit au travail renferme-t-il le droit absolu de travailler sans égard à l'action collective des salariés (grève, piquet, etc.) et aussi, l'obligation pour l'État de mettre en place les dispositifs nécessaires à la création suffisante d'emplois ? Etc.

Ces remarques permettent, à tout le moins, de comprendre que bien qu'il soit nécessaire et utile, le choix de ces principes directeurs demandera une grande sagesse, beaucoup de circonspection, de nombreux contrôles préalables et aussi une bonne maîtrise de l'ensemble du code. Il faudrait surtout éviter les formules trop majestueuses et qui peuvent parfois être assez creuses. Finalement, les règles fondamentales ainsi retenues devraient bénéficier d'une garantie spéciale de continuité puisqu'elles serviraient de point d'ancrage principal à l'élaboration du code.

2.3.3. Le contenu possible

À la suite des propositions déjà formulées relatives à la codification (le plan, le processus et les règles fondamentales), nous traitons maintenant de l'utilisation possible des règles actuelles. En d'autres termes, nous recherchons quelques éléments de réponse à cette question : Comment pourrions-nous intégrer dans un code nos actuelles lois du travail ? Il s'agit de la dernière tranche de l'étude où nous tentons, d'une certaine manière, d'appliquer le modèle préconisé. Il va sans dire que nous ne rédigeons nullement un projet de code et que nous ne reformulons aucune des dispositions actuelles. Pour chaque partie du plan proposé (p. 25), nous soulignons les dispositions des lois du travail qui y sont visées. Nous indiquons également les lois ou les parties de ces lois qui pourraient avantageusement être laissées hors du code ou être abrogées. À ces fins immédiates, il n'était pas utile ni même réaliste d'effectuer une analyse détaillée et serrée de chacune des dispositions de ces lois. Ce simple exercice permet de fermer la boucle en indiquant la portée première de nos propositions initiales.

---

27. Antoine Jeammaud, *Les principes dans le droit français du travail*, Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, 1982, no2, Université de Bordeaux, Comptrasec.

Par souci de brièveté et pour éviter des doublons, nous formulons d'abord quelques commentaires généraux à l'égard des principales lois du travail :

i) *L'actuel Code du travail* : Les dispositions de ce code demeurent toujours fondamentales. Plusieurs d'entre elles demanderaient à être précisées, complétées. Il n'est pas sûr que les nombreuses définitions du code procurent la sécurité juridique recherchée. Par ailleurs, ces mêmes définitions conduisent souvent à retenir une approche exégétique, formaliste et peu souple. Puisqu'il en est ainsi de toute définition, il serait important qu'un choix très restrictif soit effectué. Nous ne devons retenir, de toutes celles que renferment les diverses lois du travail, que les définitions indispensables pour donner un sens particulier ou extraordinaire. D'une façon plus particulière, la définition de *salarié* et *d'employeur* (art. 1, al. K et l) sont les plus importantes et leur contenu respectif doit être adapté à l'orientation générale qui serait éventuellement retenue.

ii) *Loi sur les normes du travail* : L'insertion de cette loi au code du travail soulève quelques questions importantes : La Commission des normes du travail aurait-elle encore sa raison d'être ? Serait-il préférable de recomposer cette commission et de lui donner une vocation plus large au sujet de l'administration de l'ensemble des dispositions du code du travail outre les questions relatives aux rapports collectifs ? S'il devait en être ainsi, le ministre conserverait néanmoins les fonctions de contrôle ou de tutelle et celles du pouvoir législatif au deuxième degré (les règlements).

iii) *Loi sur les décrets de convention collective* : L'intégration de cette loi au code réduirait son contenu au processus d'extension. Les autres parties de cette loi seraient, en quelque sorte, absorbées au corps général du code (chap. 6.1). On pourrait cependant adapter le processus d'élaboration de la convention collective matrice de manière à rendre plus accessible la négociation collective là où le régime actuel d'accréditation ne peut s'appliquer.

iv) *Le Code de procédure civile* : L'article 60 relatif au pouvoir d'ester en justice des syndicats ainsi que l'article 650 concernant le congédiement de salariés à la suite de la saisie de leur salaire pourraient être intégrés au code du travail.

v) *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre* : Une étude approfondie de l'objet et de l'effectivité de cette loi s'imposerait avant son insertion au titre 5.

vi) *Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire* : La partie essentielle de cette loi serait intégrée au code.

vii) *Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction* : Son insertion au code permettrait d'en réduire le contenu et d'y insérer les lois complémentaires. Ainsi, le régime d'arbitrage des griefs (art. 62 à 76) serait remplacé par le régime général d'arbitrage des griefs (section 4.54). Il en serait ainsi pour d'autres parties de ces lois.

viii) *Loi sur le ministère du Travail et Loi sur le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu* : Certaines dispositions de ces deux lois devraient être adaptées pour tenir compte de la réorganisation des attributions administratives (titre 7).

2.3.4. Dispositions hors code

Il est évident que la *Charte des droits et libertés de la personne* et la *Charte de la langue française* ne pourraient être intégrées au code, quoiqu'elles comprennent des dispositions importantes au sujet du travail.

Nous avons vu que le préambule et les règles fondamentales du code (titre 1) pourraient cependant établir les liaisons nécessaires et même comprendre des dispositions complémentaires. Par ailleurs, il n'y aurait pas avantage à intégrer, en ce code, certaines lois du travail. Il s'agit notamment des lois suivantes[28] :

1– *Loi sur la fête nationale* ;
2– *Loi sur la santé et la sécurité du travail* ;
3– *Loi des accidents du travail* ou projet de loi 42 de 1985 ;
4– *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées* ;
5– *Loi sur le régime de rentes du Québec* ;
6– *Loi sur les régimes supplémentaires de rentes* ;
7– *Loi sur les heures d'affaires des établissements commerciaux* ;
8– *Loi sur la fonction publique* (sauf peut-être pour la régime syndical : les articles 64-76) ;
9– *Loi sur le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu* ;

28. Il sera éventuellement nécessaire d'adapter et de corriger ces mêmes lois pour tenir compte du nouveau code du travail.

10– *Loi sur la qualification professionnelle des entrepreneurs de construction* ;
11– *Loi incorporant l'Association des entrepreneurs en construction du Québec.*

Sous réserve de nos observations générales au sujet des lois actuelles du travail, nous signalons comment et sous quel titre ces mêmes lois pourraient se retrouver au code que nous proposons.

2.3.5. Contenu d'un code du travail

TITRE	CHAPITRE	SECTION	DISPOSITIONS ACTUELLES RESPECTIVEMENT VISÉES
1 GÉNÉRALITÉS	1.1 RÈGLES FONDAMENTALES		On pourrait commencer par un préambule qui serait suivi d'une série de principes directeurs. Ces deux éléments sont déjà explicités et illustrés. Charte des droits et libertés de la personne : 3, 5, 9, 10, 13, 16 à 20, 86.1 à 86.9 ; Charte de la langue française : 4, 13, 41 à 50 ; Loi sur les normes du travail : 93, 94 ; Loi sur la fête nationale : 8 ; Loi sur les heures d'affaires des établissements commerciaux : 10.
	1.2 DISPOSITIONS GÉNÉRALES	1.21 CHAMP D'APPLICATION	Code du travail : 111.0.15, 111.1, 150 à 152 ; Loi sur les normes du travail : 3, 93, 94, 158 ; Loi sur les décrets : 29.
		1.22 DÉFINITION	Nous le répétons, le nombre de définitions devrait être fort limité : ne retenir que les termes devant recevoir une connotation ou un sens précis et distinct de l'entendement général. Elles ne doivent contenir aucune règle substantive. Deux termes semblent au moins répondre à ce critère : celui de salarié et celui d'employeur. Ces définitions devraient être simples et viser la finalité, c'est-à-dire la clientèle de ce droit. Il y aurait ainsi lieu d'étudier toutes les définitions que l'on retrouve en chacune des lois du travail.
		1.23 RÈGLEMENT	Établir qui prend l'initiative d'élaborer des projets de règlement (section 7.3). Code du travail : 102, 104, 138 ; L.N.T. : 29 à 31, 81, 88 à 92 ; Loi sur les décrets : 20, 21 ; Loi sur la formation professionnelle : 30 à 32.
2 RELATION DE TRAVAIL	2.1 CONTRAT DE TRAVAIL	2.11 FORMATION DU CONTRAT OU DE LA RELATION DE TRAVAIL	Les éléments caractéristiques du contrat de travail ; la présomption du contrat résultant de l'existence d'une relation de travail ; Code civil : 1965 à 1970 ; Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction : 39.
		2.12 EFFETS GÉNÉRAUX DU CONTRAT	Droits et obligations du salarié et de l'employeur : L.N.T. : 95, 96, 97 ; Code du travail : 2, 45, 46 ; Loi sur les relations du travail de l'industrie de la construction : 54 ; Loi sur les décrets : 14, 15.
		2.13 FIN OU RUPTURE DU CONTRAT	Causes générales et extinctions du contrat – voies et moyens de rupture unilatérale du contrat : L.N.T. : 76, 77, 82 à 84.1.
	2.2 CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL	2.21 SALAIRE	L.N.T. 40 à 51.
		2.22 DURÉE DU TRAVAIL ET CONGÉS	L.N.T. : 52 à 75, 78 à 81 ; Loi sur le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu : 5.2.
		2.23 AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL	L.N.T. : 85, 86, 136 à 138.
	2.3 GARANTIES D'EXERCICE DES DROITS DU SALARIÉ	2.31 MAINTIEN DE L'EMPLOI	Code du travail : 15 à 20 ; C.P.C. 122 à 127. Charte de la langue française : 45 à 47 ; Loi sur les décrets : 30, 31 ; Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction : 105 à 107.

TITRE	CHAPITRE	SECTION	DISPOSITIONS ACTUELLES RESPECTIVEMENT VISÉES
3 LES ASSOCIATIONS	3.1 LIBERTÉS SYNDICALES	3.11 LIBERTÉ SYNDICALE DU SALARIÉ	Code du travail : 3, 4, 63 ; Loi sur les syndicats professionnels : 22 ; Loi sur l'industrie de la construction : 101 à 105.
		3.12 FORMATION DU SYNDICAT	Loi sur les syndicats professionnels ; C.P.C. : 60.
		3.13 DROIT D'AFFILIATION SYNDICALE	Code du travail : 4, 73, 111.4 : Loi sur la fonction publique : 68.
		3.14 L'ACTION COLLECTIVE DU SYNDICAT	Code du travail : 5 à 14 : Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction : 108.
	3.2 L'ACCRÉDITATION	3.21 DU DROIT À L'ACCRÉDITATION	Code du travail : art. 21.
		3.22 DE LA PROCÉDURE EN ACCRÉDITATION ET SES SUITES	Code du travail : 22, 24, 25 à 42, 72, 111.3 ; Loi sur la fonction publique : 64 à 67 ; Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction : 85.
		3.23 DES EFFETS DE L'ACCRÉDITATION	Code du travail : 43 à 46, 49 et 50, 61, 61.1.
	3.3 STATUT, DROITS ET OBLIGATIONS DU SYNDICAT ACCRÉDITÉ	3.31 PARTICIPATION DES SYNDIQUÉS	Code du travail : 20.1 à 20.5, 47, 47.1.
		3.32 OBLIGATIONS DES SYNDICATS À L'ENDROIT DES SALARIÉS	Code du travail : 47.2 à 47.5.
		3.33 DE LA RESPONSABILITÉ DU SYNDICAT RÉSULTANT DU FAIT DE GRÈVE	
	3.4 ASSOCIATION D'EMPLOYEURS		Code du travail : 10, 11 ; Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction : 40.

TITRE	CHAPITRE	SECTION	DISPOSITIONS ACTUELLES RESPECTIVEMENT VISÉES
4 RAPPORTS COLLECTIFS DU TRAVAIL	4.1 NÉGOCIATION COLLECTIVE	4.11 LA NÉGOCIATION DIRECTE	Qui ? Quoi ? Comment ? et Quand ? Code du travail : art. 52 à 53.1.
	4.2 L'AIDE AUX PARTIES	4.21 LA CONCILIATION	Code du travail : 54 à 57.1 ; Loi du ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre.
	4.3 USAGE DE MOYENS DE PRESSION	4.31 LE DROIT DE GRÈVE	Code du travail : 58, 60, 105 à 108, 111.11, 111.12 ; Loi sur la fonction publique : 69.
		4.32 LE DROIT AU LOCK-OUT	Code du travail : 109, 111.15.
		4.33 L'EXERCICE DU DROIT DE GRÈVE ET DE LOCK-OUT	Code du travail : 109.1 à 109.4.
		4.34 DES EFFETS DE LA GRÈVE ET DU LOCK-OUT	Code du travail : 110, 110.1 ; Loi sur la formation et la qualification professionnelle de la main-d'oeuvre : 45 *in fine*.
	4.4 CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL	4.41 FORMATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	Code du travail : 62, 64, 65, 66, 67 al. 2, 72 ; Charte de la langue française : 43, 47 ; Loi sur la fête nationale : 16 ; Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire.
		4.42 DIFFÉRENTS TYPES DE CONVENTIONS COLLECTIVES	Code du travail : 68 (lien possible avec la section 6.12 – L'extension).
		4.43 EFFETS DES CONVENTIONS COLLECTIVES	Code du travail : 67, 69, 70, 71 ; L.N.T. : 94, 157 ; Loi sur les décrets : 12, 13.
	4.5 L'ARBITRAGE	4.51 DE L'ARBITRAGE	Code du travail : reprise des dispositions générales applicables aux différents types d'arbitrage et 103, 104 ; L.N.T. : 127 à 125.
		4.52 L'ARBITRAGE DE DIFFÉREND	Code du travail : 74 à 93 et 94 à 99.
		4.53 L'ARBITRAGE D'UNE PREMIÈRE CONVENTION COLLECTIVE	Code du travail : 93.1 à 93.9.
		4.54 L'ARBITRAGE DES GRIEFS	Code du travail : 100 à 102 ; L.N.T. : 127 à 135. Charte de la langue française : 47 ; Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction : 62 à 77, 105 à 107.

TITRE	CHAPITRE	SECTION	DISPOSITIONS ACTUELLES RESPECTIVEMENT VISÉES
5 FORMATION PROFESSIONNELLE, EMPLOI ET MAIN-D'OEUVRE	5.1 FORMATION PROFESSIONNELLE		Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction : 80.
	5.2 QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES	Loi sur la formation et la qualification professionnelles : 43, 43 ; Loi sur les décrets de convention collective : 35.	
		5.21 AIDE À L'EMPLOI	Loi sur le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu : 2, 5.3.
		5.23 PLACEMENT	Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction : 78, 108.5 à 108,17.
	5.3 EMPLOI ET MAIN-D'OEUVRE	5.31 LICENCIEMENT COLLECTIF	Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre : 45.
6 RÉGIMES PARTICULIERS	6.1 L'EXTENSION DE CONVENTIONS COLLECTIVES	6.11 CONDITIONS D'EXTENSION ET EFFETS	Loi sur les décrets : 2, 6, 9, 10, 11.
		6.12 PROCÉDURE D'EXTENSION	Loi sur les décrets : 3 à 5.
		6.13 ADMINISTRATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE EXTENSIONNÉE	Loi sur les décrets : 16 à 19, 22 à 25, 32.
	6.2 INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION	6.21 GÉNÉRALITÉS	Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction : 19, 27, 125 ; L.N.T. : 3 al. 3.
		6.22 LES PARTIES AUX RAPPORTS COLLECTIFS	Loi sur l'incorporation de l'Association des entrepreneurs en construction du Québec ; Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction : 28 à 35, 40, 41, 86 et 87, 94 à 101.
		6.23 LA NÉGOCIATION COLLECTIVE	Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction : 42 à 45, 88, 89, 90.
		6.24 L'EXTENSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE – MAINTIEN ET PROLONGATION DU DÉCRET	Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction : 46 à 51.
		6.25 EFFET ET PORTÉE DU DÉCRET	Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction : 52 à 56.
		6.26 L'ADMINISTRATION DU DÉCRET	Loi sur les relations du travail : 3 à 18, 21 à 25, 35 à 41, 81 et 82, 92, 93.
	6.3 SÛRETÉ DU QUÉBEC		Loi sur le régime syndical de la Sûreté du Québec.
	6.4 FONCTION, SERVICES ET SECTEURS PUBLICS	6.41 SERVICES PUBLICS	Code du travail : 111.0.15 et 111.0.16.
		6.42 SECTEURS PUBLICS	Code du travail : 111.2, 111.3 ; Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic.
		6.43 FONCTION PUBLIQUE	Code du travail ; Loi sur la fonction publique : 64 à 70, 77 à 86.
		6.44 SERVICES ESSENTIELS	Code du travail : 111.0.1 à 111.0.14, 111.0.17 à 111.0.26, 111.9 à 111.12, 140.1.

TITRE	CHAPITRE	SECTION	DISPOSITIONS ACTUELLES RESPECTIVEMENT VISÉES
7 ADMINISTRATION	7.1 LE MINISTÈRE		Loi sur le ministère du Travail : 13, 14, 15, 16 ; Loi des décrets : 26, 26.1.
	7.2 SERVICES D'AIDE ET D'APPLICATION DES DROITS GARANTIS	7.21 LE BUREAU DES COMMISSAIRES DU TRAVAIL	Code du travail : 23, 23.1, 51, 51.1, 138 à 140.1.
		7.22 L'ADMINISTRATION DU CODE ET RECOURS	Outre les questions qui résultent d'organes spécialisés (sections 4.51, 7.21, 7.3, 16), il y aura lieu de préciser si le Ministère ou si la C.N.T. doit recevoir d'une manière exclusive le mandat général de l'administration directe des autres dispositions du code. L.N.T. 4 à 40, 98 à 121, 136 ; Loi sur les décrets 28, 28.1, 33, 34, 43 à 53 ; Loi sur la formation et la qualification professionnelle : 22 à 29, 45.1 ; Loi sur le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu : art. 1.
	7.3 SERVICES DE SUPPORTS AUX RAPPORTS COLLECTIFS		
	7.4 LE TRIBUNAL DU TRAVAIL	7.41 LE TRIBUNAL DU TRAVAIL	Code du travail : 112 à 125, 129, 130 à 140 ; Loi sur la fonction publique : 65, 66, 67. Conférer au tribunal une compétence générale en matière du travail.
		7.42 PROCÉDURE D'APPEL	Code du travail : 129 à 134 ; Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction : 108.1 à 108.4.
		7.43 PROCÉDURE EN MATIÈRE D'APPEL	Code du travail : 126 à 129, 134.
	7.5 CONSULTATION		Loi sur le Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre ; Loi sur les décrets : 21 ; Loi sur la formation et la qualification professionnelles : 33, 40.
8 PÉNALITÉS	8.1 RÉGIME GÉNÉRAL		Code du travail : 141 à 149 ; L.N.T. : 139 à 147 ; Loi sur les décrets : 36 à 42 ; Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre : 46 à 52.
	8.2 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES		Code du travail : 149 ; Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre : 48, Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction : 83, 84, 109.1 à 122.

Ce simple étalement des dispositions actuelles des lois du travail selon l'ordre du plan proposé permet de constater :

i) qu'il existe de nombreuses répétitions de règles ayant principalement le même objet ;

ii) qu'il serait relativement facile de restreindre l'énoncé de sections particulières à ce qu'elles doivent comporter de distinctif pour s'en remettre aux dispositions générales pour le surplus ;

iii) qu'une revue des règlements actuels édictés sous chacune de ces lois devrait également s'imposer ;

iv) que l'élaboration d'un code suppose la prise de décision politique au préalable, notamment au sujet de l'administration et de l'application de ces dispositions : ministère ou commission ? quel ministère ? vocation du Tribunal du travail ? procédure pénale et type d'amendes ? etc. ;

v) qu'il y aurait lieu de préciser la compétence générale du Tribunal du travail à entendre les affaires du travail et d'élaborer à cette fin une procédure simple, peu coûteuse et relativement expéditive.

Nous l'avons souligné, cette codification ne peut être l'oeuvre d'un moment, elle ne peut être une entreprise vite faite et en un seul jet. Outre les travaux préparatoires à l'élaboration initiale du code, des mesures devront également être retenues pour assurer la continuité de l'oeuvre. Puisque les lois du travail doivent suivre de près la conjoncture et s'y adapter, il vaudrait mieux prendre au préalable les dispositions permettant l'harmonieuse intégration de ces ajouts inéluctables. Ces adaptations au code exigeraient aussi qu'elles soient bien préparées, que l'on puisse disposer à cette fin d'une excellente information relative à l'effectivité et à l'efficacité réelles des dispositions actuelles et ayant aussi trait aux expériences législatives des autres pays[29]. Pour ces deux raisons, nous aurions avantage à confier ce travail de longue haleine à un organisme ou groupe permanent. Pareille mission pourrait être confiée, à titre d'exemple, à un institut de droit du travail dont le créneau comprendrait ces quatre volets :

i) l'analyse de l'effectivité et de l'efficacité du code du travail ;

ii) l'étude continue de l'évolution du droit du travail dans les pays industrialisés ;

iii) la participation à la préparation des avant-projets de lois du travail de manière à garantir l'unicité et la cohérence du code ;

iv) la propagation d'une meilleure connaissance du droit du travail et de ses implications à l'aide de la diffusion d'informations pertinentes résultant de recherches effectuées directement ou par voie de commandite.

Une fois l'opération initiale terminée, il nous paraît important que ce nouveau code du travail soit publié selon des méthodes permettant de retrouver facilement, rapidement et complètement l'ensemble de ses composantes. À ces fins, nous n'énumérons que quelques moyens qui pourraient être retenus :

- mise en page soignée et régulière ;
- sous-titre à chaque article ;
- mise à jour régulière et rapide (service de feuilles perforées) ;
- accessibilité des dispositions et de leurs coordonnées d'origine par voie informatisée, etc.

---

29. Toute approche comparative en ce domaine doit s'effectuer par l'étude de grands ensembles et des fonctions et non par juxtaposition ou confrontation de formules et de dispositions. Ce travail qui consiste à tirer profit des expériences des autres ne relève pas du bricolage.

En guise de conclusion

Le cheminement suivi ne permet guère d'aboutir à une conclusion générale et précise. Nous avons d'abord voulu souligner les avantages et les coûts réels d'une codification. L'analyse de la situation nous conduisait au constat de la nécessité d'une telle entreprise, pour la sécurité juridique de tous et surtout, pour le respect des personnes directement visées par le droit du travail. Nous avons alors recherché le sens et la portée de cette codification et proposé quelques moyens permettant sa réalisation. En somme, le reste de l'étude entendait justifier et expliciter notre proposition d'un programme d'action en huit (8) points :

1. Le choix d'un plan
2. Des principes directeurs
3. Réunion des règles principales
4. Sélection des lois actuelles
5. Rédaction uniforme et cohérente
6. Simplification des recours
7. Adaptation des règles au milieu
8. Administration allégée et simplifiée

Il faut reconnaître que la première et principale question consiste à préciser ce que l'on veut. Au-delà des qualificatifs, s'agit-il d'effectuer un simple nettoyage ou ravalement de la masse des lois du travail ou désire-t-on une réelle codification complétant et parachevant celle commencée en 1964 ? La réponse à cette première question relève certes des autorités politiques et il revient à la Commission consultative sur le travail de formuler les recommandations qu'elle croit appropriées à ce sujet.